Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

Facultad de Psicología | *Maestría en Psicología Social*

Estudio exploratorio sobre los efectos psicosociales del mobbing en docentes de Educación Media Superior

Tesis que para obtener el grado de

Maestra en Psicología Social

Presenta

Doris Pérez Godínez

Directora

Dra. Karla Villaseñor Palma

Agosto 2018

* * *

DEDICATORIA

A mis padres, M. del Carmen Godínez Espinosa y Benjamín Jaime Pérez Romero, gracias por su invaluable apoyo y su amor infinito, su ejemplo es mi motivación de todos los días, ustedes son el motor de mi vida, los que me levantaron y me enseñaron que cuando las cosas se ponen difíciles, es el momento perfecto para luchar y alcanzar los sueños.

A mis abuelos Salomé Espinosa Silva, Lauro Godínez Olmos, Marina Romero Pérez y Guadalupe Pérez Pérez, por su impecable ejemplo de perseverancia, de quienes aprendí que no importa de dónde vienes, sino a dónde vas. Siempre los llevaré en mi corazón.

Por su ayuda, su motivación y compañía invaluable, para ustedes, Xochitl I. Pérez Godínez y Andrea Pérez Godínez, mis hermanas y mejores amigas, las mejores compañeras de vida que siempre estuvieron ahí.

Para mis tíos Evaristo Armando Hernández Barrios y Gema Pérez Romero, por su cuidado, por su cariño a quienes veo y quiero como mis segundos padres, gracias por su tiempo, por sus consejos y estar ahí alentándome a seguir adelante.

Para el mejor amigo y amor de mi vida, Antonio Luna Cuéllar, gracias por tu apoyo, comprensión, paciencia y amor, porque te quedaste a mi lado en los momentos más tormentosos de mi vida y al final siempre me mostraste el arcoíris.

AGRADECIMIENTOS

En primera instancia quisiera agradecer a la Dra. Karla Monserrat Villaseñor Palma, por su apoyo incondicional y hacer de este trabajo posible, además de que fue quien me ayudó a cumplir los retos dentro de esta universidad, su esfuerzo fue mi principal palanca para culminar mis estudios en esta maestría, de ella me llevo el ejemplo de que la bondad y la perseverancia es la fusión perfecta que necesita el mundo.

También quisiera agradecer al director de la maestría, el doctor Abraham Quiroz Palacios, por abrirme sus puertas hacia este nuevo camino de conocimientos, gracias por darme la oportunidad y la confianza para concluir con éxito este proyecto, quien además de abrirme las puertas hacia nuevas oportunidades, demostró ser alguien humilde, generoso y un gran maestro de la vida.

Mi agradecimiento también al Dr. Carlos Enrique Silva Ríos, por siempre sacarnos una sonrisa cuando se veía imposible, por su sabiduría compartida, sin duda nos demostró que la enseñanza cumple los sueños, no sólo fue un guía para nuestra formación, sino que también fue la persona que nos alentaba a seguir adelante.

Por último quiero agradecer a todos los que fueron participes para que se pudiera finalizar este pequeño aporte, principalmente a mis maestros de maestría ya que cada uno dejó en mí una importante marca en el corazón y en mi vida: Nicolás Martínez Villaseñor, Eduardo Rodríguez Villegas, Juan Manuel Morales Juárez y Fidencio Chavira Prieto.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN 1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 3
ANTECEDENTES 3
JUSTIFICACIÓN 9
PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN 11
OBJETIVO GENERAL 11
OBJETIVOS ESPECÍFFICOS 11
MARCO TEÓRICO 12
El *mobbing*: la mano invisible de la violencia 12
El mobbing: la violencia materializada en el ámbito laboral 17
Características del mobbing 21
Participantes del *mobbing* 28
Las causas del mobbing 34
Consecuencias del *mobbing* 39
CONSECUENCIAS PSICOSOCIALES DEL MOBBING 42
EL MOBBING EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS 48
MARCO EMPÍRICO 57
Diseño de la investigación 57
La Escala de Cisneros 58
Trabajo de campo 60
Población y muestra 60
RESULTADOS 62
Las instituciones públicas como campos de batalla: el nacimiento del *mobbing* 62
El nacimiento del *mobbing*, entre la educación y la política 65
Los efectos psicosociales del *moobing*: perspectiva cuantitativa, la estadística del mobbing 71
DOCENTE 1 76
DOCENTE 2 79
DOCENTE 3 84
DOCENTE 4 87

DOCENTE 5 89
DOCENTE 6 90
DOCENTE 7 91
DOCENTE 8 91
DOCENTE 9 92
DOCENTE 10 92
DOCENTE 11 93
DOCENTE 12 94
DOCENTE 13 94
DOCENTE 14 95
DOCENTE 15 95
DOCENTE 16 95
DOCENTE 17 96
DOCENTE 18 96
DOCENTE 19 97
DOCENTE 20 98
CONCLUSIONES 100
LIMITACIONES DEL ESTUDIO 102
PROPUESTAS Y FUTURAS LINEAS DE INVESTIGACIÓN 102
REFERENCIAS 104
ANEXOS 108
Anexo 1: DOCENTE 1 109
Anexo 1.1: DOCENTE 2 111
Anexo 1.2: DOCENTE 3 112
Anexo 1.3: DOCENTE 4 113
Anexo 1.4: DOCENTE 5 115
Anexo 1.5: DOCENTE 6 117
Anexo 1.6: DOCENTE 7 119
Anexo 1.7: DOCENTE 8 121
Anexo 1.8: DOCENTE 9 123
Anexo 1.9: DOCENTE 10 125
Anexo 1.10: DOCENTE 11 127

Anexo 1.11: DOCENTE 12 129
Anexo 1.12: DOCENTE 13 131
Anexo 1.13: DOCENTE 14 133
Anexo 1.14: DOCENTE 15 135
Anexo 1.15: DOCENTE 16 137
Anexo 1.16: DOCENTE 17 139
Anexo 1.17: DOCENTE 18 141
Anexo 1.18: DOCENTE 19 143
Anexo 1.19: DOCENTE 20 145

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la calidad de vida y, particularmente salud mental de las personas, se ve fuertemente afectada por las condiciones que tienen en su vida laboral. Hoy en día la mayoría de las personas viven condiciones laborales estresantes como la inestabilidad, la falta de contratos de permanencia, jornadas laborales que sobrepasan las 8 horas diarias, contratos que no cubren las prestaciones mínimas como son el derecho a la salud, la vivienda y la jubilación. A esta degradación general en las condiciones de los trabajadores en buena parte del mundo, se suman fenómenos psicosociales que agudizan aún más el malestar que se vive en algunos contextos laborales como es el burnout y el mobbing.

El mobbing, o acoso laboral, ha llamado la atención de diversos científicos sociales (sociólogos, politólogos, abogados, entre otros) debido a que este fenómeno afecta en muchos aspectos la vida de las personas creando consecuencias que a veces pueden ser irreversibles. Entre las principales razones para estudiarlo se encuentra el interés por desarrollar estrategias de prevención, sensibilización y visualización del problema.

En este trabajo presentamos los resultados de un estudio exploratorio sobre el mobbing en una institución pública de educación superior. Para ello, presentamos una revisión teórica sobre este fenómeno y sus efectos, desde el punto de vista psicosocial. Posteriormente, describimos el contexto a estudiar: una institución pública de educación media superior. Específicamente, nos interesa mostrar los efectos psicosociales que afectan a los docentes de dicha institución. Finalmente, presentamos el desarrollo metodológico y los resultados encontrados a partir del trabajo de campo.

La violencia entre docentes, es uno de los muchos casos de acoso laboral o *mobbing*; es un tema que en los últimos años ha cobrado gran relevancia en el contexto académico tanto por las repercusiones que genera en la salud del profesorado como por las consecuencias que tiene sobre el alumnado. La prevalencia del mobbing, ha puesto sobre la mesa diversas investigaciones en todo el mundo, sin embargo, en algunos contextos como el mexicano no ha sido del todo estudiado. En esta investigación pretendemos abordar este fenómeno pero desde una perspectiva poco estudiada es decir la perspectiva de la Psicología Social.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

ANTECEDENTES

El concepto de *mobbing* fue estudiado por primera vez por Konrad Lorenz, considerado padre de la etología, quien en su libro "Sobre la agresión: el pretendido mal" (1963), expuso cómo la violencia o acoso laboral se asemeja a la necesidad de conservación de las especies. Lorenz hizo referencia la palabra *mobbing*, un término que los ingleses usaban para referirse al acoso, por ello se considera que fue el primer autor en investigar sobre este fenómeno social.

Lorenz (1963) explica los sucesos en los cuales un grupo animales aniquilaban o acosaban a sus agresores con el objetivo de echarlo del lugar y buscase otro para cazar.

> Más parecido a la verdadera agresión es en cambio el proceso opuesto: el de la interesante "contraofensiva" del animal que no quiere dejarse comer. Son sobre todo los animales que viven en sociedad los que doquiera lo encuentren atacan al animal de presa que los amenaza. Los ingleses llaman a eso *mobbing*, que se puede traducir por hostigamiento o, mejor, acosamiento. Así se agrupan las cornejas y otras aves para acosar al búho, el gato o cualquier otro carnicero nocturno cuando lo ven de día. (Lorenz, 1971, p.34)

Con el paso del tiempo el *mobbing* se convirtió en un concepto con varias acepciones, se le conoce también como terror psíquico, violencia laboral, acoso moral laboral, entre otros. Si bien la violencia es un fenómeno que ha existido desde el nacimiento de los grupos sociales, este tipo de violencia en el contexto laboral en específico ha sido objeto de estudio desde la década de los setenta del Siglo XX. Después de Lorenz (1963), el término fue adoptado por Leymann (1990) y hace referencia a la comunicación hostil e inmoral por parte de una persona o grupo, dirigida de manera sistemática hacia una persona. Esta comunicación,

acompañada generalmente de otras acciones, tiene lugar en el espacio de trabajo y se presenta con frecuencia (todos los días) durante un tiempo prolongado (mínimo seis meses). Se denomina *mobbing* a esta serie de acciones cuando quien las recibe experimenta sufrimiento psíquico, psicosomático y/o social, lo cual con frecuencia, tiene como resultado estados patológicos en la víctima.

López y Seco (2015), afirman que, en el año 1993, Suecia fue el primer país de la Unión Europea en expedir una legislación nacional para la prevención del *mobbing*. Del mismo modo, la intervención de Hirigoyen (2013) con diversas investigaciones y libros, produjo un alto impacto en Francia y en otros países europeos, dando un inicio a importantes iniciativas en la región para la concienciación de este problema social, denominándolo "acoso moral laboral".

> Ignorado en Francia hasta la aparición de mi libro anterior, el acoso moral en el trabajo se ha convertido en los dos últimos años en una preocupación social aguda. Las personas acosadas que, hasta ahora, sufrían en silencio han recuperado la esperanza; en la actualidad osan expresarse y denunciar las prácticas abusivas de las que son objetos. (Hirigoyen, 2013, p.11)

En 1998, la Organización Internacional de Trabajo (OIT), cuyo objetivo es el cuidado de los trabajadores ante determinados casos de violencia y acoso, publicó un informe titulado 'Violence at Work' (OIT, 1998), el cual fue uno de los primeros informes sobre violencia laboral a nivel internacional. Uno de los datos más interesantes que dio a conocer fue que en Estados Unidos alrededor de 1000 personas morían cada año en entornos laborales. También se supo que en Francia, Argentina, Rumania, Canadá e Inglaterra eran los países con las tasas

más elevadas de agresiones y acoso sexual en el lugar de trabajo. En el caso de Canadá, el Sindicato de Trabajadores del Sector Público informó que 70% de las personas consultadas en una encuesta consideraban que la agresión verbal era la principal forma de violencia que habían sufrido (OIT, 1998).

Del mismo modo la Fundación Europea para la mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo desde el año 2001 realiza encuestas en países de la zona. Los resultados de la encuesta llevada a cabo en 2005, en la cual participaron 31 países de la zona, demostraron que 1 de cada 20 trabajadores habían sufrido acoso psicológico en el trabajo. De este porcentaje, el 40% fueron hombres y 60% fueron mujeres (EUROFOUND, 2007). La encuesta del 2010, la cual contó con la participación de 34 países, confirmó el aumento de prevalencia de este problema en toda la región. Un ejemplo de ello es que en Italia el porcentaje pasó del 2% al 8%. La EUROFOUND (2012) ha demostrado también que los sectores más afectados por ésta problemática son el de la administración pública, educación, sanidad y trabajo social, ministerios de defensa y turismo.

Piñuel (2015), en España aplicó la escala de Cisneros (Cuestionario Individual sobre Psicoterror, Negación, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales), es instrumento fue construido para medir el acoso entre los trabajadores. Los resultados revelaron que los sectores más afectados por el acoso laboral fueron: las administraciones públicas, empresas que proveen servicios sociales, sectores sanitarios y terciarios, además de que el sector educativo parecía ser el que encabezaba la violencia física y verbal.

En Latinoamérica, en el año 2005, Colombia fue el primer país en contar con una regulación especial sobre el *mobbing* y para 2006 se hizo una campaña para el reconocimiento de este

problema social. En tan sólo un año, llegaron al Ministerio de Trabajo alrededor de 360 acusaciones de acoso laboral, y en 2012 hubo un crecimiento de querellas que contribuyó a un total de 1220. Sin embargo, para el año 2013 las denuncias se redujeron a 316. Ante estos datos, Seco y López expresan su preocupación por la eficacia de la Ley 1010 en Colombia, "además de que se demuestra la opacidad jurídica con respecto al mobbing, es decir que existe un problema de invisibilización hacia este fenómeno social, resaltando su preocupación por el desinterés y la inhibición de este fenómeno social" (Seco y López, 2015, p.113).

En México, la OCC Mundial, una empresa de reclutamiento y selección de personal, encuestó en 2012 a más de dos mil profesionistas del país para obtener estadísticas sobre el *mobbing* a nivel nacional. La empresa encontró que el 51% de los encuestados sufrieron *mobbing* en algún momento de su vida (OCC Mundial, 2013). La misma encuesta preguntaba a los trabajadores si ellos habían agredido en alguna ocasión a sus compañeros de trabajo, es decir, si habían acosado laboralmente a alguien a lo cual el 82.2% respondió que jamás habían agredido a nadie, el 16.9% reconoció haberlo hecho alguna vez y el 8% aceptó mantener conductas de acoso laboral de manera regular. La encuesta de 2014 (OCC Mundial, 2014) mostró una disminución en la prevalencia del *mobbing* ya que en esta ocasión solo el 44% de profesionales mexicanos dijeron haber sido víctimas de este fenómeno. En esta encuesta el 65% de los encuestados dijo haber presenciado cómo algún compañero de trabajo ha sido víctima de *mobbing* y 8 de cada 10 encuestados consideran que el acoso laboral es un problema grave.

El Instituto Mexicano del Seguro Social, principal sistema público de salud en México, en 2009 sólo reportó la prevalencia de una persona diagnosticada por enfermedad laboral, ello

a pesar de que la enfermedad laboral es definida como todo estado patológico o lesión que se produce en un empleado por una causa que se origina en el trabajo. “El hostigamiento psicológico, produce enfermedades cardiovasculares, gastrointestinales, depresión, ansiedad, neurosis, baja autoestima hasta adicciones; además, es uno de los síndromes que produce mayor ausentismo y bajo rendimiento entre los empleados”. (Farías, 5 de enero de 2009).

Recientemente, Gómez (2015) publicó los resultados de un estudio comparado sobre *mobbing* en el contexto universitario de tres países hispanos: Colombia, México y España. Este estudio se realizó desde una perspectiva jurídica teniendo entre sus principales conclusiones la siguiente:

> El entorno universitario, por sus características específicas, la forma en que se conforman las estructuras académicas, así como el carácter de estrecha dependencia de las personas que intervienen en la interacción académica, es más susceptible de una mayor incidencia de acoso psicológico en el trabajo. (Gómez, 2015, p.16-17)

En este mismo trabajo, Gómez (2015) describe las principales aportaciones de algunos investigadores que han estudiado el *mobbing* en México. Entre las principales conclusiones encontramos la propuesta del término “acoso universitario estratégico, o acoso institucional” el cual consiste en una compleja patología cuya finalidad es pervertir los objetivos de una organización educativa y que tiene lugar cuando los acosadores han logrado corromper a toda la institución educativa. La gravedad de este tipo de *mobbing*, es que los docentes que provocan el *mobbing* no sólo perjudican a otros maestros, directivos o coordinadores, sino que incluso llegan a alterar el sistema educativo.

En el caso del panorama educativo Romero y Plata (2015), en su investigación *El acoso escolar en universidades,* afirman que las investigaciones en el ámbito universitario aún carecen de importancia, pero las considera sumamente relevantes debido a que los estilos de convivencia afectan significativamente la formación de los futuros profesionistas.

Por último, Tlalolin (2017), realizó una investigación sobre la violencia escolar en el marco de una institución pública mexicana. Si bien el tema que desarrolla es *bullying*, no podemos pasar por alto el interés que ahora se está generando la investigación sobre la violencia en el ámbito académico, resaltando que este tipo de violencia se crea por el fenómeno psicosocial que sucede dentro de esta organización, creando múltiples violencias como, la psicológica, social, física, sexual, virtual, patrimonial y económica; y en donde los actores son los alumnos, los docentes, los administrativos y las autoridades, apareciendo interacciones disfuncionales que llegan a manifestarse en conductas destructivas para producir daño bio-psico-social, es decir: físico, psicológico y social.

La mayoría de los estudios descritos anteriormente presentan una perspectiva cuantitativa del fenómeno que nos interesa estudiar. En el caso de esta investigación, queremos abordar el *mobbing* desde una perspectiva cualitativa y en el marco de una disciplina específica que es la Psicología Social, la cual es definida como:

> …una disciplina en la cual las personas intentan comprender, explicar y predecir cómo los pensamientos, sentimientos y acciones de los individuos son influenciados por los pensamientos, sentimientos y acciones percibidos, imaginados o implícitos, de otros individuos. (Raven y Rubin, 1983,16)

Como vimos anteriormente, los estudios sobre el *mobbing* en el ámbito educativo en nuestro país siguen siendo escasos, es por ello, que consideramos relevante llevar a cabo este estudio exploratorio.

JUSTIFICACIÓN

En primera instancia quisiera señalar que existen pocas investigaciones sobre el *mobbing* en México, y en mi experiencia este problema está muy presente en las Instituciones de Educación Media Superior.

Del mismo modo, Piñuel (2015) asegura que las intervenciones e investigaciones sobre un tema tan importante que es el acoso laboral siguen siendo mínimas y/o desapercibidas en muchos lugares de trabajo, si bien es una realidad que existe en el mundo, también existe la minimización de dicha problemática. Se necesitan más estudios sobre el tema para que ayuden a generar información y permitan concientizar a las personas respecto a esta problemática. En este sentido, la investigación permitirá diseñar estrategas de intervención que promuevan culturas laborales más constructivas para los trabajadores.

> … mucho queda por hacer todavía. Son muchos los que ajenos a los datos de la investigación pretenden colocar en un plano de igualdad la verdad de las víctimas y la verdad de los perseguidores, como si la realidad fuera una cuestión de perspectiva y no existieran datos objetivos y objetivables para poder evaluar y medir el modo en que las conductas de acoso psicológico existen en verdad y de ese modo acreditar que las víctimas no deliran ni están simulando o mintiendo. (Piñuel y Zabala, 2015, p.20)

Como estudiante del ‘Diplomado en violencia escolar’, tuve la oportunidad de aplicar la escala de CISNEROS (Piñuel y Zabala, 2015) en una institución pública de educación media

superior. Esta escala está basada en el instrumento de Leymann denominado ‘Leymann Inventory of Psychological Terrorization’ (LIPT). Los resultados demostraron que los acosadores evitan que otros docentes mantengan contacto social dentro de la institución, además de desacreditación profesional, difamación y retención de pagos con el objetivo de que el docente renuncié, sea despedido o se busque la manera de sacarlo de la empresa en la que labora.

Así como en esta institución existen otras en las que se presentan este tipo de problemas. La educación en México como en el resto del mundo, ha tomado un rumbo distinto en los últimos años debido a las exigencias de la política educativa a nivel nacional e internacional. Estas políticas exigen cada día mayor preparación del docente, lo que lo somete cada vez más a constantes evaluaciones y escrutinios de los cuales dependen sus ingresos. Al parecer, esta situación de ‘competitividad’ es uno de los detonadores de diversas situaciones conflictivas entre docentes, y entre docentes y directivos. Odetto (2016), afirma que existe un escaso conocimiento de esta problemática, por lo tanto las secuelas graves que afecta a los empleados no pueden ser atendidas por la falta de difusión y concientización.

Diversas instituciones de educación pública, llevan a cabo acciones dirigidas a la evaluación y preparación de los docentes, pero, no se ocupa de la salud mental de los trabajadores, específicamente, de su profesorado.

Esta investigación pretende conocer de cerca el punto de vista cualitativo y cuantitativo, ya que es importante conocer cómo se rige la educación en los alumnos, pero también debemos resaltar de dónde provienen esos problemas educativos, y comprender desde un aspecto

psicosocial como va evolucionando la formación docente. Es por ello que nos hemos planteado la siguiente pregunta de investigación.

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

- ¿Cuál es la prevalencia de procesos de *mobbing* en una institución pública de educación media superior ubicada en la ciudad de Puebla?
- ¿Cómo se originan y se manifiestan los procesos de *mobbing* en la institución?
- ¿Cuáles son los efectos psicosociales del *mobbing* en la vida laboral de los docentes de la institución?

OBJETIVO GENERAL

Identificar la prevalencia de procesos de *mobbing* en una institución pública de educación media superior en la ciudad de Puebla, su origen y la manera en la cual estos procesos se manifiestan y afectan psicosocialmente la vida laboral de los docentes.

OBJETIVOS ESPECÍFFICOS

1. Describir el estado actual de la investigación sobre el *mobbing* en el contexto de instituciones educativas y sus repercusiones en la vida laboral de los docentes.
2. Identificar y comparar la prevalencia del *mobbing* en una institución pública de educación media superior en dos momentos distintos (año 2013 y año 2018) a través de la Escala de Cisneros (2004).
3. Contrastar los resultados obtenidos a través de la Escala de Cisneros (2204) con la opinión de los mismos docentes sobre el fenómeno del *mobbing* a través de

entrevistas a profundidad para describir el origen y manifestaciones del fenómeno en la institución.

4. Identificar los efectos psicosociales del *mobbing* en los docentes de la IEMS.

MARCO TEÓRICO

El *mobbing*: la mano invisible de la violencia

Primeramente, Tlalolin (2017), nos afirma que en cualquier área donde existan interacciones sociales los conflictos serán inevitables, ello no implica que igual de inevitable sea la aparición de la violencia, ya que esta aparece cuando los conflictos no se resuelven de una forma adecuada.

Definir la violencia resulta una tarea sumamente compleja ya que existen diversas perspectivas científicas, así como de autores, que la han estudiado. Tal como afirma Álvarez (2013), la violencia es una palabra polisémica y ambigua, que no puede ser utilizada únicamente para generalizar las acciones físicas o verbales de la sociedad.

En este apartado intentaremos presentar algunas de las principales posturas que abordan este concepto. Comenzaremos por Esplugues (2010), quien considera que la violencia puede confundirse con la agresión. Para el autor, la agresión es una conducta innata del ser humano que puede desaparecer ante ciertos inhibidores específicos; por el contrario, la violencia es agresividad alterada que contiene toda la intención del agresor de perjudicar a su víctima. Álvarez (2013), considera que la violencia tiene carácter innato por lo que resalta la base genética del comportamiento violento. A diferencia de Esplugues, Álvarez considera que esto sí es agresión y que no sólo existe en los seres humanos sino que también en otros animales.

Por otra parte, la Organización Mundial de la Salud [OMS] (2003), define la violencia como:

> el uso Internacional de la fuerza o el poder físico, de hecho o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones. (p. 6)

Como vemos en la cita anterior, la OMS hace notar que también se le llama violencia al daño psicológico deliberado, pues si algo excluyente e importante en esa definición de violencia son las acciones no intencionales. Se hace notar que tanto en la violencia física o psicológica, es necesario tener el deseo de perjudicar a un individuo, pues si viene siendo cierto, existen ataques físicos o psicológicos que no tienen la intencionalidad de dañar.

> En efecto, puede haber una considerable disparidad entre la intención del comportamiento y las consecuencias intentadas. Una persona puede cometer intencionalmente un acto que, a juzgar por normas objetivas, se considera peligroso y con toda probabilidad causará efectos adversos sobre la salud, pero puede suceder que el autor no los perciba como tales (OMS, 2003, p.6).

Desde la perspectiva de las ciencias sociales, Álvarez (2013), reconoce que al igual que con las otras ciencias, aún se tiene dificultad para definir qué es la violencia, y descarta el panorama biológico y la genética como productor de la misma, pero acepta que existe una definición transcultural de la violencia que se desarrolla en diferentes culturas y sociedades, así pues, propone una interpretación social y cultural. Pues como afirma la OMS (2003):

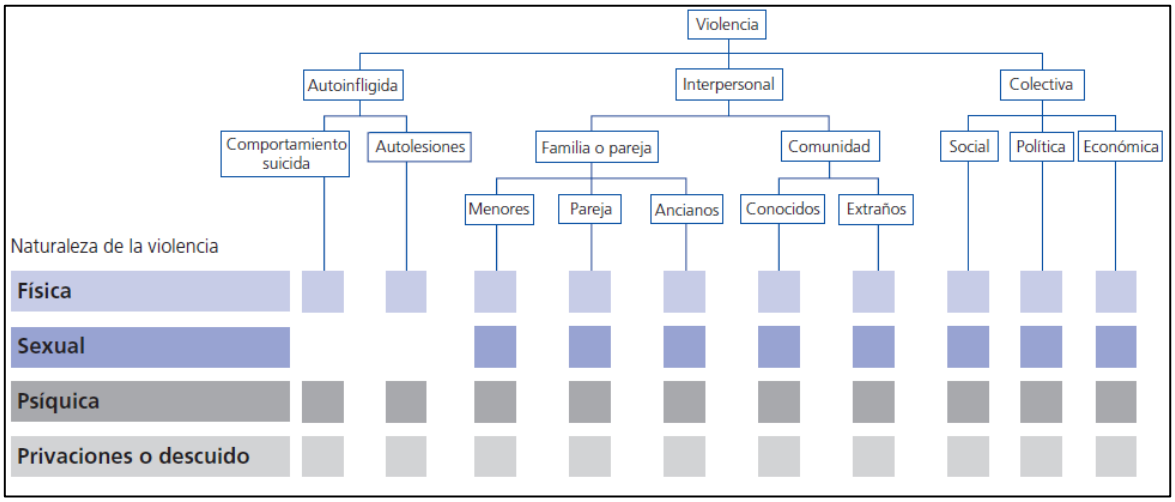
> Los investigadores y profesionales tienen la necesidad de incluir los actos de violencia que no causan por fuerza lesiones o la muerte, pero que a pesar de todo imponen una carga sustancial a los individuos, las familias, las comunidades y los sistemas de asistencia sanitaria en todo mundo. Numerosas formas de violencia contra las mujeres, los niños y los ancianos, por

> ejemplo, pueden dar lugar a problemas físicos, psíquicos y sociales que no necesariamente desembocan en una lesión, invalidez o muerte (p. 5).

También debemos destacar que no todos los tipos de violencia presentan una sintomatología pronta, pues como se ve anteriormente, la violencia psicológica puede tardar meses o años en presentar lesiones psíquicas en los afectados.

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2018), puntualizó que no existe una definición universal para la violencia o acoso, pues en diferentes estudios que fueron realizados en 80 países, estos términos se suelen utilizar como sinónimos o a la inversa como acciones diferentes. Sin embargo, a pesar de que no existe una definición general, un total de 40 países establecieron que la violencia y el acoso incluyen la conducta física y la psicológica; y en 16 países la violencia y acoso en el trabajo aún es imprecisa.

La pluralización del concepto *violencia*, hace que su tipología también cambie con respecto a la perspectiva de los autores y las ciencias, por ejemplo Esplugues (2010), explica que la violencia puede ser tipificada de diversas formas como la violencia auto-dirigida, interpersonal, colectiva; o bien como violencia física, verbal, económica y psicológica. Del mismo modo la OMS (2003) crea una tipología de la violencia, pero resaltando que si bien existen pocas clasificaciones taxonómicas al mismo tiempo ni una de ellas es completa, la clasificación de la violencia que propone la OMS son: violencia auto-infligida, violencia interpersonal, y violencia colectiva. En el siguiente recuadro veremos la tipología de la Organización Mundial de la Salud:



Fuente: Informe sobre la violencia y la salud (OMS, 2003, p.7)

Podemos observar que cada grupo de violencia se subdivide en otros tipos de violencia, la violencia auto-infligida mantiene comportamientos suicidas y autolesiones; la violencia interpersonal está conformada por la violencia en la familia o pareja en la que los individuos implicados son: menores de edad, la pareja y los ancianos, y también la conforma la violencia en la comunidad que puede ser ejercida por conocidos o extraños; por último tenemos la violencia colectiva que conlleva la violencia social, política y económica. De la misma manera, notamos la naturaleza de la violencia, es decir de qué manera se ejerce el tipo de violencia. En primer lugar, tenemos a las personas que se hacen daño así mismas, que a excepción de la violencia sexual, las demás pueden ser llevadas a cabo, por otro lado la violencia interpersonal y colectiva pueden mantener violencia física, sexual, psíquica y privaciones o descuidos.

Por otro lado Ruiz y Ayala (2016), identifica diferentes tipos de violencia como son: intra-familiar, de género, sistemática, social, escolar, entre otras. Si bien sabemos que los tipos de violencia pueden variar según el autor, a partir de ahora nos enfocaremos en la violencia laboral.

Zúñiga (2017), afirma al igual que Álvarez, que la OIT y la OMS, que la violencia tiende a ser multifacética, pero lo maneja desde una perspectiva flexible, lo que permite a los investigadores, tomar cualquier enfoque de la violencia para indagar en él. Sin embargo las investigaciones sobre violencia que han proliferado en el país, es sobre acoso laboral, también conocido como asedio laboral, hostigamiento moral, psicológico o mobbing.

Para introducirnos al tema de la violencia laboral, Odetto (2016), nos explica que el acoso moral laboral, como lo denomina él, es un tipo de violencia que afecta gravemente la salud psicofísica de los trabajadores, además de que repercute en la organización; y a pesar de que existe desde hace mucho tiempo, la vergüenza, la desinformación o el miedo hacían que pareciera desapercibida u oculta.

Cuéllar y Abundez (2010), nos señalan también que la violencia en general no puede sólo tener un significado, así como la violencia y acoso escolar. Primeramente, Esplugues (2010), señala, así como lo hace Hirigoyen, que la violencia escolar también puede considerarse como acoso laboral, diciendo que es toda conducta humana abusiva, con carácter reiterado y que la intensión del agresor es atacar la integridad física y psicológica de la víctima amenazando su integridad y puesto en el trabajo.

> Se trata de una forma de violencia (en buena parte, por lo dicho, de género) fría y, a menudo, casi invisible, lo que la vuelve muy peligrosa. No suele consistir en un ataque duro frontal y, por lo tanto, claro y manifiesto, que permita la denuncia. Suele adoptar la forma de pequeños ataques cuyo efecto micro-traumático irá acumulándose con el tiempo hasta desembocar en un verdadero suplicio. (Esplugues, 2010, 21)

Esplugues (2010) además señala que quienes son más indefensos ante este tipo de violencia suelen ser las mujeres, homosexuales e incluso trabajadores en precario; sin embargo, la OIT

(2018), nos dice que: “la violencia y el acoso son altamente contextuales y suelen ser impulsados por fuerzas que operan tanto en el mundo del trabajo como en la sociedad en general, como, por ejemplo, las relaciones de poder, las normas de género, las normal culturales y sociales y la discriminación” (p. 25).

Lamentablemente la violencia en el ambiente laboral se ha normalizado como un efecto secundario del trabajo, sin embargo la OIT (2018) se contrapone señalando que: “la violencia y el acoso no debería considerarse como parte del trabajo, como sucede con frecuencia en el caso de los docentes y de los trabajadores de salud” (p. 26).

Es importante que, para empezar a hablar de violencia en el trabajo, primeramente debamos definir precisamente, qué es *un lugar de trabajo.* La OIT (2018), precisa la importancia de delimitar cuál es el lugar laboral y apunta que el lugar donde se trabaja, la duración y cualquier relación que tenga el empleado con el ámbito laboral, se le considera un lugar de trabajo, es decir que no sólo abarca el entorno físico, sino que también incluye todo el contexto y ambiente laboral, por ejemplo: los eventos sociales.

El mobbing: la violencia materializada en el ámbito laboral

Así como la violencia y los grupos sociales, el *mobbing* ha existido desde que el hombre se ha iniciado en el mundo laboral, como afirma Zúñiga (2017), “los comportamientos individuales agresivos en el trabajo siempre han existido, incluso aquellos que claramente tratan de dañar a los otros o a las otras” (p. 92). Sin embargo, es un tema que hasta hace algunos años ha tenido relevancia, poco a poco se va introduciendo en esta problemática para ir conociendo su significado, características, consecuencias y sobre todo el impacto que tiene en la sociedad.

Para comenzar esta serie de conceptos, se verán a continuación aportaciones de algunos autores sobre el *mobbing*. Primeramente uno de los conceptos más utilizados y reconocidos para definir el *mobbing*, es del famoso alemán Heinz Leymann, el define el acoso laboral de la siguiente manera:

> El mobbing o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido a ella. Estas actividades tienen lugar de manera frecuente (como criterio estadístico, por lo menos una vez por semana) y durante largo tiempo (por lo menos seis meses). A causa de la elevada frecuencia y duración de la conducta hostil, este maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicosomática y social. (Leymann, 1992, p. 3-6)

Al mismo tiempo, Cobo Saiz (2013), señala que el *mobbing* es considerado como un problema de salud pública y se caracteriza principalmente por el hostigamiento psicológico, mantenido por un lapso de tiempo, además de que el motivo puede variar y causa fuertes problemas en las víctimas, las organizaciones y por supuesto, en la sociedad en general.

Conviene subrayar al *mobbing* como un problema de salud pública y profundizarlo para una mayor comprensión, según el Committee of Inquiry into the Future Development of the Public Health Function, (1988) define la salud pública como "el arte y la ciencia de prevenir las enfermedades, promover la salud y prolongar la vida mediante los esfuerzos organizados de la sociedad"; atendiendo la cita anterior y haciendo una relación con Cobo Saiz (2013), podemos decir entonces que la salud pública atiende la relación que existe entre el individuo y la sociedad y que no sólo puede ser un malestar físico, sino también un malestar emocional que se origina desde una construcción social; de modo que el acoso laboral significa un

desgaste psicológico ocasionado por una persona o un grupo de personas que logran convertirse en una amenaza para la integridad de la víctima.

Asimismo, Piñuel (2015), afirma que el *mobbing* tiene que ser un proceso continuado e intencional usando el maltrato verbal y modal hacia un trabajador por parte de un individuo o un grupo de individuos, que se comportan con él cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener una salida.

Del mismo modo, Hirigoyen (2013), propone el acoso moral en el trabajo "como toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud…) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo" (p. 19).

La OIT (2018), afirma que en las leyes de cada país, se define la violencia laboral en términos amplios, como por ejemplo: acoso moral laboral (*mobbing*), intimidación, *bullying*, acoso y violencia. En el siguiente recuadro se presentan algunos conceptos del mobbing dependiendo de su país de procedencia:

Recuadro 1.2
Definición de acoso laboral, intimidación y acoso: ejemplos en la legislación

- Según la definición que figura en el Código del Trabajo de Polonia de 1974 (enmendado), el acoso laboral (también denominado acoso moral o *mobbing*) abarca el hostigamiento persistente y prolongado o la intimidación de una persona, que conllevan una valoración disminuida de sus capacidades profesionales, o que tienen como objetivo o provocan la humillación o el ridículo de ésta, o su aislamiento o marginación con respecto al conjunto de los compañeros de trabajo.
- La Ley sobre Relaciones de Empleo de Eslovenia, de 2013, define el acoso laboral como todo trato o comportamiento equivocado o claramente negativo e insultante, que se produce de manera repetida o sistemática contra un trabajador o trabajadores a título individual en el lugar de trabajo y en relación con la actividad laboral.
- En Australia, se considera que un trabajador es objeto de intimidación en el trabajo si «cuando se encuentra en su lugar de trabajo, un individuo o grupo de individuos se comporta repetidamente de manera irrazonable con el trabajador o con un grupo del que forma parte el trabajador, y dicho comportamiento crea un riesgo para la salud y la seguridad de éste» [1].
- En Turquía, la intimidación de una persona se define como las acciones orientadas a desanimarla de trabajar y excluirla del entorno de trabajo, acciones que pueden tener carácter deliberado y orientarse a sacar de quicio a la persona [2].
- Según el Ley sobre Relaciones de Empleo de Eslovenia, de 2013, el acoso se define como todo comportamiento impropio, que se asocia a alguna circunstancia personal determinada, con el efecto o la intención de menoscabar la dignidad de una persona o de crear un ambiente intimidante, agresivo, degradante, vergonzoso o insultante.
- En Papua Nueva Guinea, el acoso se define como todo comportamiento no deseado o no solicitado que sea ofensivo, intimidante o humillante; las formas comunes de acoso son la intimidación, la agresión física y las amenazas [3].

[1] Ley sobre Equidad en el Trabajo de Australia, 2009.

[2] Ley sobre la Institución de Derechos Humanos e Igualdad de Turquía (ley núm. 6701, de 6 de abril de 2016).

[3] Ordenanza general núm. 20 de Papua Nueva Guinea, sobre el comportamiento en actividades económicas fuera del empleo en el servicio público y otras disposiciones importantes relativas a la conducta de los trabajadores, de 2014.

Fuente: Informe (V) (1) Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo (OIT, 2018, p.16)

Se pueden apreciar las diferentes definiciones del acoso laboral viniendo de diversas nacionalidades, en donde a pesar de mostrar los conceptos jurídicos, no dejan de formar como

parte de un problema con perspectiva social y psicológica; pues el señalamiento principal es la conducta tanto física como psicológica del agresor y el agredido en una población empresarial.

> En la definición de estos términos se deja abierta la cuestión de la naturaleza de la conducta, naturaleza que se describe con palabras como <<conducta>>, <<comportamiento>> o <<acto>>, que son suficientemente amplias como para reflejar tanto las acciones físicas como las psicológicas. Así los términos <<acoso>>, <<intimidación>> y <<acoso laboral>> tienden a definirse por los efectos de tales acciones, como, por ejemplo, <<un daño o sufrimiento físico […] o psicológico>>, o un <<entorno hostil>> o la <<pérdida de la dignidad>> (OIT, 2018, 17).

Si bien existen diversos conceptos para referirse al acoso laboral dependiendo de cada país, percepción, ciencia o autor, para este trabajo utilizaremos los conceptos usados por Piñuel, mobbing y por Hirigoyen, acoso moral laboral, pues ambos conceptos se refieren a un hostigamiento psicológico y social, que es la dirección que tomaremos en esta investigación.

Características del mobbing

Primeramente, el acoso moral laboral como lo dice Odetto (2016), explica que una de las principales características del mobbing, es que las cosas no marchan bien en una organización, pues esto es desencadenado, por la falta o ausencia de valores, una mala cultura y estilo de la empresa; es decir que este problema de acoso no sólo lo padece la víctima y el acosador, sino que repercute en toda la empresa.

Para Cobo Saiz (2013), el mobbing siempre busca un objetivo cruel que es la aniquilación de la víctima, ya sea por medio de su renuncia o la expulsión del lugar donde labora, a través de

un hostigamiento deliberado, creando un cansancio emocional hasta eliminar a la persona elegida

Por otra parte debemos también aprender a diferenciar lo que no es mobbing pero si es una característica fundamental de él. Hirigoyen (2013), afirma que no debemos confundir un estado de estrés biológico del ser humano que puede generarse por la sobrecarga de trabajo, con el acoso moral laboral, pues si viene siendo cierto que el mobbing sobrepasa una fase de estrés, una característica importante que sobresale de este fenómeno es la intención de perjudicar; "el estrés sólo es destructivo si es excesivo, el acoso es destructivo por su propia naturaleza" (Hirigoyen, 2013, 22).

Pues bien, para Naranjo Pereira (2009), el estrés no sólo afecta la conducta humana, sino que también la salud mental y física, además de que perjudica el rendimiento laboral y académico del trabajador, esto concluye en trastornos personales, familiares y sociales. Desde el punto de vista de la psicología social, Oblitas (2004) hace énfasis en como los estímulos, el ambiente, situaciones y eventos provocan el estrés. Complementando esta perspectiva, Naranjo Pereira afirma que:

> En cuanto a la tradición psicosocial, el estudio del estrés, se da énfasis a las reacciones psicológicas y conductuales de las personas ante las situaciones estresantes que éstas enfrentan en su ambiente. Según esta teoría psicosocial, las personas se esfuerzan continuamente y de diferente manera para afrontar cognitiva y conductualmente las demandas tanto internas como externas de la situación valorada como estresante. (Naranjo Pereira, 2009, 19).

Para Barraca (2010), desde la perspectiva educativa, el estrés significa una presión psicológica que afecta al trabajador desde tres niveles principales, que son:

1) Mediadores de la personalidad: Presión de tiempo, comportamiento, inductor, actitud, potencial de relajación y definición de roles
2) Factores ambientales: Satisfacción profesional, familiar y estado de salud
3) Reacciones emocionales: Hostilidad, ansiedad y depresión (p. 92)

Es decir, que el grado de estrés en el que permanece el trabajador, forjará un impacto en su vida laboral, familiar y social; por tal motivo el estrés a pesar de ser un factor biológico de cada ser humano, como lo afirma Hirigoyen; también puede convertirse en un medio para perjudicar deliberadamente a alguien.

Por otro lado Leymann (1990) apunta con certeza, que una característica del mobbing es la repetición constante del acoso y que debe mantenerse durante un mínimo de seis meses; por su parte Hirigoyen (2013) resalta que la intensidad de la agresión viene siendo lo más importante, ya que el impacto que genera en las víctimas no es directamente proporcional al tiempo de acoso.

> Fijar umbral límite de estas características me parece excesivo, ya que la gravedad de un acoso no depende sólo de la duración, sino también de la violencia de la agresión. ¡Hay actuaciones particularmente humillantes que pueden destruir a una persona en menos de seis meses! (Hirigoyen, 2013, p.30).

En mi opinión, ambos sentidos pueden complementarse; si bien no es necesario fijar tiempo definido para decir con certeza que se trata de acoso laboral, si debiera existir un tiempo prolongado para que pueda ser reconocido como acoso, y al mismo tiempo tomar en cuenta

el tipo de agresiones y el impacto que produce en la víctima. Sin embargo, si en algo pueden estar de acuerdo ambos autores, es que el acoso moral laboral o *mobbing* se caracteriza ante todo por la repetición. “Son actitudes, palabras, conductas que, tomadas por separado, pueden parecer anodinas, pero cuya repetición y sistematización las convierten en destructivas” (Hirigoyen, 2013, p.22).

Así pues, es indiscutible que la sociedad influya en el acoso moral laboral, pues como afirma la OIT (2018), el *mobbing* también es el reflejo de una comunidad con conductas violentas, por lo tanto, es de suma importancia comprender las situaciones a las que los trabajadores se exponen diariamente; en el siguiente recuadro se muestran situaciones solas o combinadas con otras que exponen a los trabajadores al acoso laboral:

	Circunstancias que pueden exponer a los trabajadores a la violencia y acoso (por sí solas o combinadas)
•	Trabajar en contacto con el público.
•	Trabajar con personas en situación difícil.
•	Trabajar con objetos de valor.
•	Trabajar en situaciones en las que los trabajadores no están cubiertos o amparados en absoluto, o de manera apropiada, por la legislación laboral y la protección social.
•	Trabajar en entornos con recursos limitados (el equipamiento insuficiente de las instalaciones o la falta de personal puede redundar en largas esperas y frustración).
•	Trabajar en horarios de difícil conciliación con la vida social (por ejemplo, trabajo vespertino o nocturno).
•	Trabajar solo o en aislamiento relativo, o en lugares remotos.
•	Trabajar en espacios íntimos y en hogares privados.
•	Tener poder para denegar la prestación de servicios, lo que aumenta el riesgo de violencia y acoso por parte de quienes demandan dichos servicios.
•	Trabajar en zonas de conflicto, en particular prestando servicios públicos y emergencia.
•	Existencia de tasas de desempleo elevadas.

Fuente: Informe (V) (1) Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo (OIT, 2018)

Con lo anterior, la OIT (2018), concluye que sólo son algunos factores que hacen que el *mobbing* florezca en el campo laboral, sin embargo, la falta de liderazgo, la falta o ausencia

de normas, la asignación de tareas inadecuadas, la comunicación deficiente, las relaciones malas de trabajo y la discriminación son también causantes de la violencia laboral.

Para Piñuel (2015), existen seis objetivos principales para acosar a la víctima:

1) En primera instancia se requiere desestabilizar psicológicamente a la víctima para poder perjudicar su desempeño, en este primer punto Piñuel (2015), señala que se logra con el hostigamiento recurrente, creando precisamente una desestabilización de emociones, donde la víctima comienza a mostrarse antisocial en su ambiente de trabajo. Esto se logra cuando el victimario deliberadamente hace que su víctima cometa errores, crea inseguridad, la humilla, denigra, hasta que obtiene perjudicar su desempeño laboral.
2) En el segundo punto, se presenta el rompimiento con la imagen profesional y personal de la víctima, Piñuel (2015), declara que el desprestigio de la víctima es una estrategia grave y recurrente por parte del o de los acosadores, lo hace mediante exageraciones en los errores de la víctima que a veces son insignificantes, para después presentarla como una persona incompetentemente profesional, el objetivo principal del acosador siempre será destruir la reputación y la imagen de su agraviado. Por otra parte las calumnias son otro factor importante, pues poniendo en juego el prestigio de la víctima se logra también afectar la reputación de sus compañeros cercanos e incluso el de la organización. Podríamos decir entonces que, este punto también equivale a perder la pertenencia a un círculo social además de perjudicar sus comportamientos y conductas.
3) El tercer objetivo del *mobbing* es romper las redes de comunicación para aislar a la víctima y conseguir la indiferencia de su entorno, desde el punto anterior observamos

que el acosador trabaja para que la persona hostigada comience su aislamiento social. Piñuel (2015), en este apartado nos describe el proceso de satanización de la víctima, pues comienza a presentarse como una persona nociva, desacreditándola, logrando que sus compañeros o la organización completa comiencen un hostigamiento grupal. Por lo tanto, en muchas ocasiones, los derechos que debería exigir dentro de la organización va desapareciendo alcanzando un daño psicológico elevado, creando la sensación de soledad y abandono, pues como se vio anteriormente la empresa que corre con este tipo de problemática, prefiere pasar por alto estos atropellamientos para evitar "meterse" en problemas.

4) La cuarta cuestión es acerca de destruir o reducir la empleabilidad del trabajador. Para Piñuel (2015), la empleabilidad es "la capacidad de trabajar o ser empleable de un ser humano. Es sinónimo del valor añadido económico que presenta la persona para el empleador, es decir la razón por la que la contrata". (Piñuel, 2015, p.39). Pues entonces, una organización ve a sus empleados como una adquisición económica pero al mismo tiempo es deber de una empresa cuidar a sus colaboradores, sin embargo cuando se presentan este tipo de casos de acoso moral laboral se descuidan los derechos de los trabajadores optando por contratar a personas que no den problemas y brinden una mejor productividad. Dentro de este proceso Piñuel (2015) afirma que existen diversas maneras de originar la desempleabilidad en un sujeto:

    a. La primera estrategia consta de, no sólo de hacer creer a la víctima que no es buena haciendo su trabajo, sino que también se le excluye durante un largo período de tiempo de sus acciones laborales para que se pierda su habilidad en hacerlo.

b. Se juega con la seguridad del acosado, señalándolo repetidamente sobre su capacidad profesional, sumergiéndolo en dudas y exponiéndolo ante sus directivos y colegas creando al final que la víctima en definitiva cometa errores y se induzca a la indefensión.
c. Las calumnias, mentiras y difamaciones hacia el acosado se hacen presentes, haciéndolo ver como un fracasado y mala persona, que después tiende a convertirse efectivamente en un empleado que baja su rendimiento laboral.
d. Como en otros puntos, el aislamiento social tiende a ser una cruel estrategia del acosador, poco a poco se le va alejando de sus compañeros y directivos o personas que pudieran ayudarlo a recuperar o enriquecer su empleabilidad, aunque también el desgaste emocional del trabajador tiene como consecuencia que lo haga solo.
e. Cuando se le asignan tareas al victimario, el acosador se encarga de distorsionar los deberes que se le han otorgado con el propósito de que cometa errores y presentarlo como un empleado que perjudica a la organización
f. Sale a brote la imposición para que a la víctima se le impida el derecho de capacitarse o formarse mejor para su área laboral.
g. Por último Piñuel (2015), afirma que otra estrategia que suele usar el acosador es alterar la calidad del desempeño laboral del perjudicado, por medio de reportes falsos o evaluaciones negativas.

La destrucción de la empleabilidad aboca a las víctimas de mobbing a una situación profesional imposible. Se trata de un crimen perfecto. No deja huella. Lo que parece al exterior es el simple caso de un mal profesional, vago, perezoso, mal-encarado o

con una pésima actitud hacia el trabajo y a hacia sus compañeros. (Piñuel, 2015, p. 41).

5) En el quinto punto, Piñuel (2015), menciona comportamientos agresivos, conscientes y deliberados en contra la víctima, que se mantienen hasta que el objetivo del victimario se cumpla.
6) La violencia que se ejerce en el mobbing, es un hostigamiento psicológico, por lo que muchas personas no pueden percibir de forma objetiva este problema, es un proceso lento que va siendo desgastador para la víctima, y creando consecuencias como la indefensión aprendida y el cuadro de estrés postraumático, además de la ausencia de apoyo y haciéndole creer al acosado que es culpable de todo lo que le pasa.

Participantes del *mobbing*

No existe descripción única para definir el perfil de la víctima, del agresor o el observador, pues como vimos anteriormente, el *mobbing*, puede ser ocasionado y ser padecido por cualquier trabajador. "En otras palabras, todos los trabajadores y empleadores, independientemente de sus características personales y del trabajo que realizan, pueden, en determinadas situaciones y en función de determinados factores y fuentes de riesgo, verse expuestos a la violencia y el acoso" (OIT, 2018, p. 34).

La cultura organizacional también puede resultar un antecedente de acoso laboral, ya que la persecución psicológica se desarrolla en medio del silencio e inhibición de los observadores que viendo la existencia del abuso e injusticia vivida por otro, se abstienen de intervenir, ya sea por complicidad implícita o por miedo a represalias contra su persona pudiéndose convertir en otra víctima de *mobbing* (Cobo Saiz, 2013, p. 12).

Mientras tanto sobre el ambiente académico, Ortega et al., (2013) afirma que la existencia de los conflictos es normal, en donde los individuos o grupos pueden dividirse por edad, sexo, condición social, roles, funciones, etc., manteniendo una convivencia de tiempo no definido, pero genera problemas que cuando se vuelven constantes y repetitivos hacia un individuo, no sólo genera inconvenientes, en la organización, la víctima y la sociedad.

Odetto (2016), describe a los personajes del *mobbing*, como dos sujetos principales; el primero es el denominado acosador, es decir el individuo que está activo para llevar a cabo los ataques y el segundo siendo el acosado, el sujeto que es pasivo, que siendo la víctima del acoso moral laboral, se convierte en el objeto del acosador.

Por otro lado, Piñuel (2015), nos expone que es banal caer que cuando se suscita el *mobbing*, sólo existen dos personajes: la víctima y el victimario, sin embargo, todo está implicado para la causa de esta problemática; incluso aquellas personas que toman un sentido de neutralidad, de indiferencia, sabiendo que su o sus compañeros están siendo hostigados recurrentemente, esto automáticamente los convierte en cómplices de estas atrocidades, pues no sólo ocultan lo que pasa, sino que también se convierten en trabajadores que permiten el acoso laboral.

Odetto y Piñuel, presentan a los principales participantes de forma distinta, lo que viene siendo cierto es que el victimario y la víctima son los personajes que sobresalen, sin embargo, en mi opinión, no son los únicos que intervienen para que prolifere el *mobbing*. De acuerdo con Piñuel, dentro del acoso moral laboral, no podemos pasar desapercibidos a otras figuras que forman parte de esta escena catastrófica, aquellos individuos que al parecer existen dentro del problema pero por diferentes razones prefieren guardar distancia, ya sea para

evitarse problemas, miedo o por el simple desinterés, los testigos se convierten automáticamente en parte del problema.

Por otro lado, con lo que respecta al acosador, Piñuel (2015), afirma que desde el principio se tiene la conciencia de cometer un hostigamiento perverso, donde hace uso de la intimidación, apocamiento, y amedrentar emocional e intelectualmente, pues alguno de los objetivos principales del victimario siempre será, anular y/o destruir a la víctima, sin embargo, a veces no tiende a ser el objetivo principal, pues incluso a veces la intención del acosador, es mostrar el poder que tiene, pues la víctima representa en él, en muchas ocasiones su incapacidad profesional. Además de que en algunos acosadores se encuentran personalidades psicopatológicas, es decir que, tienden a crear una necesidad de agredir y acosar recurrentemente a su víctima, aunque debemos señalar que no siempre es el caso; pues bien, depende también del rango jerárquico de los acosadores pues como indica Piñuel (2015), aquellas personas que se manejan en un alto rango en la organización, usan el poder que tienen para comenzar el hostigamiento con los trabajadores.

> Los agresores frecuentemente abusan y se prevalen de su posición de poder jerárquico formal o que usan su poder de tipo informal en la organización para desplegar sus frustraciones, compensar sus complejos o dar rienda suelta a todas y cada una de sus tendencias más agresivas y antisociales. (Piñuel, 2015, p. 33)

Pero a pesar de la perspectiva de Piñuel, Hirigoyen (2013) afirma que no importa de qué manera se dé el acoso moral laboral, se puede presentar entre compañeros de trabajo o de modo ascendente, pero el agresor siempre buscará la sumisión de la víctima.

Adicionalmente Sánchez y Ambrosio (2010), destacan las características principales de la víctima y del victimario de varios autores.

PERFIL DE LA VÍCTIMA	PERFIL DEL ACOSADOR
• Elevado sentido de la ética. • Justo y comprensivo. • Inteligente y dedicado. • Muy capacitado para su trabajo. • Fuerte sentimiento de compañerismo. • Trabaja bien en equipo. • Independiente y con iniciativa. • Muy apreciado entre sus compañeros. • Los acosados son personas abiertas sin problemas de integración. • Suelen ser agradables y con un gran sentido del compañerismo en la empresa. • Escrupulosamente honestos. • Razonables. • Con grandes sentimientos de culpabilidad. • Dan un gran valor a la igualdad y a la justicia. • Son muy creativos y brillantes. • Muy profesionales y muy dedicados al trabajo. • Con creencias religiosas o políticas distintas a las del acosador. • Personas que viven solas o no tienen apoyo familiar. Indefensas. • Muy responsables. • Odian el autoritarismo. Les gusta el trabajo en equipo. • Odian ser subyugados. • Son más competentes que los acosadores. • Suelen ser mujeres dentro de un grupo de hombres. • Hombres en un grupo de mujeres.	• El sujeto tiene una idea grandiosa de su propia importancia. • Le absorben fantasías ilimitadas de éxito y poder. • Se considera especial y único. • Tiene necesidad excesiva de ser admirado. • Piensa que se le debe todo. • Explota al otro en sus relaciones interpersonales. • Carece de empatía aunque pueden ser brillantes socialmente. • Puede fingir que entiende los sentimientos de los demás. • Tiene actitudes y comportamientos arrogantes. • Los perversos narcisistas pueden presentarse como moralizadores y suelen dar lecciones de rectitud a los demás. • Tienen una gran rigidez psicológica, obstinación, intolerancia, racionalidad fría, dificultad para mostrar emociones positivas y desprecio al otro. • Muestran desconfianza, un temor exagerado de la agresividad ajena, sensación de ser la víctima.

Fuente: Acoso Laboral contra la mujer en México (2010, p.460-462)

El cuadro anterior, nos muestra algunas características reunidas por diversos autores expuestos por Sánchez y Ambrosio (2010), sin embargo, esto no significa que la víctima y el victimario tengan que cumplir fielmente con ellas. Aunque no debemos pasar por el alto que todos los autores expuestos en esta tesis afirman que el hostigador siente amenaza por la víctima y esto lo conduce a acosarla, ya que la eliminación del hostigado será el objetivo principal del atacante.

> La referencia de estos perfiles nos puede llevar a identificar a los sujetos que ejercen la violencia; asimismo, en el perfil de la víctima podemos observar a personas que difícilmente se les puede despedir en forma justificada, por ellos la estrategia es atacarla hasta que renuncie y así la institución y el agresor no tendrían ningún tipo de responsabilidad legal. (Sánchez y Ambrosio, 2010, p. 462)

Hasta este punto sólo se ha visto un desarrollo más amplio de la participación de dos individuos activos durante el *mobbing*, el victimario y el empleado que sufre del acoso moral laboral; muchos autores pasan desapercibido un tercer activo importante: *el observador,* pues si bien, se le menciona en artículos, investigaciones o tesis, toman a esta tercera persona o personas como un actor influyente sin embargo, se habla poco de él, no se le sugiere una misma profundización ante los otros dos actores.

Sieglin (2012), señala que la intervención de los observadores puede presentarse de manera pasiva, es decir que queda meramente en la observación, o activa cuando el observador pasa a ser un agente activo e interfiere de alguna manera en la problemática. A pesar de los pocos estudios que ha suscitado el *mobbing*, desde cualquier perspectiva ya sea sociológica, biológica, psicológica, jurídica, entre otras, muchas de ellas incluyen al observador de forma superficial e incluso no llegan a tomarla en cuenta. El observador es aquélla persona que

presencia el hostigamiento que hace el agresor hacia la víctima, si bien es un rol que no es tomado con gran relevancia, al contrario, resulta ser un personaje importante dentro del proceso de hostigamiento. Primeramente se debe destacar que es un testigo principal e importante durante el proceso del acoso moral laboral, algunos testimonios que esta autora nos menciona es que, depende de la percepción y la influencia que tiene el observador, así que si no existe la intervención por parte del espectador es por el miedo, al ver a un colega siendo acosado ellos también tienden a sentirse vulnerables, con la angustia de que si intervienen ellos también tendrán represalias por parte del agresor, sin embargo nace también la impotencia y se hace presente la presión moral de los observadores. Por otro lado el observador activo, se niega la abstención de no hacer nada al respecto, sin embargo cuando la organización está emergida en un ambiente laboral tóxico y la misma carece de instrumentos que midan el acoso moral laboral y así mismo la ausencia de prevención de estos actos violentos; aunque se exponga la situación por parte de los observadores, en muchas ocasiones la empresa opta por no hacer nada al respecto o minimizar el problema, haciendo que los observadores activos también se sientan agredidos y genere en ellos estrés laboral. Debemos añadir que sea cual sea el perfil que opte el observador, tendrá también consecuencias psicosociales, pues su desarrollo laboral también se ve implicado presenciando el *mobbing*, algunos factores que puede presentar el observadorr según Sieglin (2012), son las siguientes:

1) Estrés laboral
2) Culpabilidad
3) Vulnerabilidad
4) Impotencia

5) Trastornos psicosomáticos

Por lo tanto, los participantes que están constantemente viviendo el *mobbing*, es decir, el agresor, la víctima y el observador, son individuos que sufren constantemente un ambiente laboral tóxico, por lo que las consecuencias se presentan en diversos factores psicosociales. Pues incluso, la organización se ve afectada, pues estas alteraciones psicosociales que presentan los empleados, bajan su desempeño laboral por lo que esto genera pérdidas económicas y un bajo rendimiento en la empresa.

Las causas del mobbing

En el año 1966 Leymann, consideró la mala organización de una empresa como un generador importante del *mobbing*, del mismo modo González y Sabino (2008), en un boletín de Psicología nos informan que una organización que se mantiene en condiciones pobres de trabajo y desfavorables para los trabajadores incentiva el acoso laboral.

Asimismo, Cobo Saiz (2013), nos afirma que: "dentro de los factores organizaciones y relacionales propiciatorios del mobbing se encuentran: la organización en el trabajo, el clima laboral, patrones de liderazgo, gestión y resoluciones de conflictos" (p. 11).

Específicamente el conflicto es un concepto importante de abordar para poder respondernos a la pregunta: *¿Por qué se genera el mobbing?*, la Real Academia Española [RAE] (2018) define el conflicto como un "problema, cuestión, materia de discusión". En el mismo orden de ideas, Peterson (1983) define el conflicto como un proceso interpersonal, que se produce siempre que las acciones de una persona interfieren con la otra, un conflicto puede presentarse en forma de riña, debate, discusión o juegos, y su origen es meramente individual y concreto, aunque puede intensificarse cuando existen dos personas conflictuadas.

Por lo tanto, una de las causas principales que genera el *mobbing* es la permisión deliberada de una organización para evitar consecuencias que pudieran afectar a la misma empresa. Hirigoyen (2013) sostiene que los conflictos dentro de una empresa afectan directamente su reputación, por lo tanto eludir los problemas sociales dentro de ella es una buena decisión para demostrar que todo va bien y así evitar dañar su prestigio, aunque, por supuesto esto incentiva que los conflictos se extiendan y que se propague un ambiente violento.

Del mismo modo, Camacho et al., (2017), afirman que cada individuo tiene valores, intereses, metas y diferentes experiencias, haciendo que cada uno de ellos se enfrente a la vida de una forma distinta, del mismo modo, cuando surgen problemas cada uno lidia de manera diferente contra alguien que consuma una postura diferente a la de ellos, es de ahí de donde también salen los conflictos. Es decir que los conflictos se perciben de manera subjetiva, y por lo tanto depende del sujeto para su resolución.

Para Rojas (2016), las fuertes imposiciones del mercado han creado que las organizaciones se preocupen más por el ingreso económico que por sus propios empleados, y por tal motivo los trabajadores entran a una realidad que los deshumaniza. Asimismo, sostiene que las empresas a pesar de implementar o estipular un código en donde se salvaguarda la dignidad humana, muchas veces transforman a sus empleadores como un recurso más en su organización. Lo que viene siendo cierto es que muchos trabajadores comienzan a tratar de "sobrevivir" en el área donde trabajan y para así permanecer en una sociedad consumista.

La hipótesis organizacional que propone Piñuel (2015), es que el entorno de trabajo siempre afecta al trabajador, un ambiente tóxico, pobre o nocivo, crea una facilidad para que los

trabajadores se sientan amenazados y caigan en el *mobbing*, pues bien, se trata de una enfermedad que, es producida por un factor psicosocial.

La falta de información, de empatía e incluso la ausencia de autoridad puede convertir un ambiente hostil en el trabajo, pues si bien en ocasiones los directivos no suelen tomar en serio los conflictos dentro de sus respectivas organizaciones, comúnmente intervienen cuando la imagen de la corporación se ve afectada.

> Generalmente, en el mundo del trabajo, los dirigentes y los ejecutivos no se toman lo bastante en serio las dificultades de relación entre las personas, salvo cuando pueden ocasionarle un prejuicio evidente a la empresa. A pesar de los seminarios de gestión de los conflictos propuestos a los ejecutivos, las actitudes más usuales siguen siendo la huida y la evitación (Hirigoyen, 2013, p. 27).

De modo que los conflictos son uno de los principales productores del *mobbing*, pues si no es atendido de una forma inmediata y adecuada, a mediano o a largo plazo, las consecuencias pueden convertirse diversas problemáticas, incluyendo el acoso moral laboral. Como afirma Hirigoyen (2013) se comete un error al pensar que evitando los conflictos que se crean dentro de una empresa, pueden eludir consecuencias más graves, pues si bien son problemas que pueden perjudicar a la organización, también sirve para enriquecerla si se atiende de la forma correcta, por lo contrario el *mobbing* crea o produce un bloqueo para cualquier tipo cambio.

De igual manera Piñuel (2015), señala que a nivel mundial el *mobbing* afecta a diversos trabajadores, en diferentes áreas de trabajo, sin embargo, aún existen empresas que cuando ven un caso de acoso moral laboral, lo que hacen es culpabilizarla, haciendo creer que son merecedoras de su castigo. “A los sindicatos les resulta muy difícil intervenir en esas

situaciones de sufrimiento individual que no pueden regularse de un modo únicamente colectivo". (Hirigoyen, 2013, p.27).

Por tanto, podemos decir que el conflicto puede suscitar al *mobbing*, y que el *mobbing* agudiza los conflictos. Y como dicen Camacho et al., (2017), especialmente en el ambiente laboral, pues además de las situaciones de estrés, competitividad y confrontaciones, los trabajadores tienen que realizar sus funciones encomendadas cargando todo esto dentro de ellos, sin embargo el conflicto también pudiera conducir hacia una resolución armónica que pudiera ayudar a la empresa a construir el trabajo en equipo incluyente, siempre cuando se afronte el problema de una forma adecuada antes de convertirse en tóxicos, generando la violencia laboral.

Desde la perspectiva psicosocial Camacho et al., (2017), nos dicen que:

> Inconscientemente las empresas pueden propiciar en la generación de un mal clima organizacional. Aspectos como la precarización laboral, infraestructura inadecuada, líderes autoritarios o políticas internas, pueden desencadenar conflictos entre los mismos trabajadores o la afectación en su salud. Paradójicamente con las organizaciones las que resultan perjudicadas si no se toman el trabajo de invertir los recursos necesarios en su protección, de tal forma que después no se lamenten por los altos costos a los que se exponen (p. 170).

Para Zúñiga (2017), la cultura organizacional que nos acecha actualmente en México, persiste en un ambiente competitivo, lo que genera una gestión del trabajo sobrellevada con estrés. Y del mismo modo, Cobo Saiz (2013), sostiene que el ambiente laboral dentro de la empresa afecta el comportamiento individual de sus trabajadores; pues el acoso predomina cuando las condiciones de la organización carecen de armonía, comunicación, apoyo y empatía entre los compañeros.

> Las restricciones que se imponen en el trabajo se están psicologizando, de tal manera que los resentimientos, las acusaciones, la desconfianza, los insultos, los rencores y el odio, incluso, parecen reinar en el lugar de trabajo. Esta carga psicológica en el ámbito laboral está provocando en las y los trabajadores nuevas patologías de trabajo, las cuales generan malestar y sufrimiento.
>
> Este panorama genera un clima propicio para la aparición de acoso laboral y hostigamiento sexual, fundamentalmente en aquellos entornos donde los derechos humanos y laborales parecen estar ausentes. (Zúñiga 2017, p. 93).

De la misma manera, Varela et al., (2013) concuerdan con que el desempeño de los trabajadores depende del clima organizacional, resaltando que el comportamiento de los integrantes de la empresa se ve enganchado sí existen o no conductas violentas; además de que el clima laboral es uno de los estudios más importantes para comprender la conducta humana, pues la productividad organizacional depende de un ambiente armónico entre sus colaboradores.

> En resumen, el clima, junto con las estructuras, características institucionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico; y por tanto se influyen mutuamente. Consecuentemente para que una persona pueda trabajar bien debe sentirse bien consigo mismo y con todo lo que gira alrededor de ella (Varela et al., 2013, p. 5).

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2018), también señala que la discriminación, la imposición de estereotipos y la integración o exclusión de un grupo, como la orientación sexual, posicionamiento económico o raza, motiva a ser evidente la diferenciación objetiva o subjetivamente, atrayendo un factor importante de violencia y acoso. Cabe resaltar que la violencia y el acoso físico tiene mayor incidencia en las

ocupaciones que tienen que tratar directamente con otras personas, como son: la asistencia social, administración pública y la educación. Al mismo tiempo, como afirma Álvarez (2013), “la violencia es consecuencia de una elección entre las posibilidades de resolución existentes, al menos por parte de los victimarios” (p. 67).

Consecuencias del *mobbing*

Inicialmente, Ruiz y Ayala (2016), nos dicen que, gracias a este tipo de violencia, es cada vez más común y graves las consecuencias que surgen en las empresas y los empleados, sobre todo en el ámbito educativo.

Antes que nada debemos decir que el *mobbing* no sólo afecta al trabajador, sino que también afecta directamente al buen desempeño de una empresa, a la familia y a la sociedad.

> El *mobbing* se está convirtiendo, desde hace décadas, en un problema de grave relevancia para muchos trabajadores, con consecuencias que abarcan áreas, tanto físicas, psíquicas, sociales y familiares; por desgracia, en algunas ocasiones irreversibles. (Cobo Saiz, 2013, p. 4)

Y si bien, la violencia moral laboral no puede dejar evidencias físicas en la persona que ha sido maltratada, las cicatrices emocionales tienden a dejar repercusiones como ansiedad, depresión y trastornos del sueño en el desempeño laboral.

En el informe V (1) la OIT (2018), nos afirma que, el acoso laboral no sólo afecta directamente al perjudicado, sino que también al lugar de trabajo, las empresas empiezan a carecer de productividad, la calidad de sus servicios públicos y privados comienza a bajar, pero sobre todo la reputación de dicha empresa empieza a desmoronarse, sin mencionar los daños psicológicos tienden a convertirse en síntomas físicos que afectan a la salud de la víctima.

Cobo Saiz (2013) confirma que la víctima estando en el auge del acoso laboral, empieza a presentar problemas de la salud, aislamiento de sus familiares y amigos; y en ocasiones cae en adicciones como el alcohol, tabaco, drogas, etc. Y que por tal motivo la víctima se disfrazada de un trabajador mediocre, al borde de la renuncia o el despido.

Odetto (2016), crea una categorización de consecuencias del acoso moral laboral, pues destaca que no sólo el empleado es el afectado, sino que también los entornos en los que se desenvuelve, como son, el familiar, social y laboral. A continuación, se presentan las consecuencias que este autor señala como importantes:

1) Primeramente, se expone el impacto que sufre el trabajador, señalando no sólo las consecuencias psicosomáticas y enfermedades, sino que también las consecuencias sociales, conductas y comportamientos.
    a) Se generan impactos cognitivos, como pérdida de la memoria, dificultad de concentración, decaimiento y depresión.
    b) Trastornos del sistema nervioso: dolores de estómago, dolor abdominal, náuseas, sudoración.
    c) Síntomas de desgaste físico: dolores lumbares, cervicales y musculares.
    d) Trastornos del sueño, sueño interrumpido, pesadillas.
    e) Cansancio y debilidad, fatiga crónica, debilidad y desmayos.

    Ya en el ámbito social, los comportamientos más comunes son:

    f) Susceptibilidad
    g) Hipersensibilidad
    h) Aislamiento
    i) Irritabilidad

j) Agresividad

Además Odetto, resalta que los trastornos de estrés postraumático es uno de los más graves, pues la víctima repite en su mente la humillación, provocando las mismas emociones de angustia y creando una reactividad fisiológica.

2) Pues bien, a nivel laboral, el mobbing produce empleados insatisfechos, desmotivados y por supuesto poco productivos o improductivos, y el impacto que negativo en la organización es la siguiente:
   a) Disminución de la calidad y cantidad del trabajo producido.
   b) Descenso de la creatividad e innovación
   c) Mayor ausentismo y bajas laborales
   d) Mayor probabilidad de sufrir accidentes laborales
   e) Reducción de la economía
   f) Reducción en la eficiencia y productividad
   g) Descenso del nivel de compromiso de los empleados hacia la organización
   h) Mal clima laboral interno
   i) Aumento del ausentismo
   j) Publicidad negativa y mala reputación ante la opinión pública
   k) Gastos derivados de acciones legales iniciadas por empleados damnificados

3) Con respecto al núcleo familiar, Odetto resalta las siguientes consecuencias:
   a) Aumento de la conflictividad y malestar en las relaciones familiares
   b) Abandono de las responsabilidades y compromisos familiares
   c) Retraimiento hacia el entorno (Odetto, 2016, pp. 114-115)

Por otro lado, Tlalolin (2017), demuestra en su investigación *Violencia o violencias en la universidad pública,* realizada en el contexto mexicano, que los tipos de violencia que más sobresalen en esta universidad son los atropellos psicológicos y sociales, que sólo mantienen un carácter simbólico y que, por tanto, no dejan marcas físicas con las que se pudiera comprobar que existen lesiones agravando a la víctima, provocando ausencia de denuncias. Y al igual que la OIT, Tlalolin, concuerda que esta universidad minimiza la problematización justificando que existe por la convivencia diaria. Del mismo modo Romero y Plata (2015), atribuyen diciendo que esta problemática en el ámbito de la educación, repercute de forma importante en toda su esencia a la comunidad educativa, pues rompe con el sentido de seguridad, generando conflictos, enfrentamientos, agresiones que degeneran en acoso y violencia.

CONSECUENCIAS PSICOSOCIALES DEL MOBBING

Desde una perspectiva psicosocial Martín y Alfonso (2009), señalan que el *mobbing* es una problemática multidisciplinar donde se estudia al sujeto y su construcción social. Resaltan que en el ámbito laboral las organizaciones han naturalizado de manera sutil el maltrato psicológico.

> Sin la colaboración del entorno sociolaboral, el mobbing no llegaría a instalarse ni producir el deterioro psíquico y la autoeliminación de la víctima del escenario laboral. Esta colaboración del entorno se consigue a partir de compartir una cultura organizaciones, un estilo de vida laboral que ha naturalizado el maltrato psicológico. (Martín y Alfonso 2009, p.9).

Del mismo modo, siguiendo con el enfoque psicosocial, Alcántara y Flores (2013), afirman que el *mobbing*, repercute en el individuo, en sus relaciones sociales y en el ámbito en el que

se desenvuelve, las secuelas más evidentes no sólo tienen que ver con el daño psicológico, sino que estos repercuten gravemente en la salud. Además, consideran que en México sigue siendo un tema que es tachado como "subjetivista" aún si se ha demostrado que las consecuencias de los participantes ya han sido objetivadas.

Para Piñuel (2015), existen pruebas consistentes para demostrar el daño que causa el *mobbing* a un trabajador, pues los comportamientos de la víctima tienden a convertirse en un cuadro con problemas psicológicos, y a pesar de la negación del acosador al agredir a su compañero de trabajo, se tienen pruebas contundes como, los testigos, grabaciones, documentos e incluso registros.

> Existen indicadores objetivables que muestran que el *mobbing* no se encuentra tan sólo en una supuesta mente paranoide o autorreferencial de las víctimas, sino en las conductas de hostigamiento que existen en la realidad y como tales pueden ser evaluadas y monitorizadas (Piñuel, 2015, 32).

Una de las cosas que resalta Piñuel, (2015), es que las conductas después de un hostigamiento tan grave como este, es que deja secuelas reales y observables, pues como él lo llama comienza una quiebra a una resistencia psicológica que se trató de mantener durante un lapso de tiempo, ya que el principal objetivo del *mobbing*: es la destrucción, el sometimiento y la exclusión del trabajador. Y precisamente para conocer los principales factores psicosociales que este autor nos describe, se expondrá mediante el siguiente esquema:

FACTORES PSICOSOCIALES PARTICIPANTES DEL MOBBING				
CINCO FASES DEL MOBBING	**DIRECTIVOS O AGENTES IMPORTANTES EN LA ORGANIZACIÓN**	**AGRESOR**	**VÍCTIMA**	**ESPECTADORES**
Fase 1: Incidentes críticos	AUSENTE	-Relación buena con la víctima, pero se presentan los primeros conflictos que parecen casuales	-Confusión	-Inadvertencia de los conflictos presentes
Fase 2: Acoso y estigmatización	AUSENTE	-Señalamiento, Satanización, Hostigamiento recurrente, Castigar y perjudicar a la víctima, Genera humillaciones y difamaciones	-Confusión, -Inseguridad, Fallos de memoria -Falta de concentración, Pobre desempeño laboral -Culpabilidad. Paralización	-Irritabilidad hacia la víctima -Malas actitudes hacia la víctima
Fase 3: Intervención de la Dirección	-Intervención jerárquica -Despide a la víctima (ocasionalmente) -Ambiente tóxico -No interfiere con los daños psicológicos que han generado hacia la víctima	-Sigue el hostigamiento recurrente		
Fase 4: Solicitud de ayuda y diagnóstico incorrecto		-Acosa moralmente con frecuencia	-Primeras enfermedades físicas, Culpabilidad, Estrés laboral, Depresión, Burnout, Paranoia, Ciclotimia (cambios estados de ánimos alarmantes), Alteraciones de personalidad, Neurosis, Trastornos de ansiedad, Ataques de pánico, Aislamiento social	-Se alejan de la víctima
Fase 5:Salida o expulsión	-Despido de la víctima (no siempre) -Ignorar el problema		-Renuncia (no siempre) -Indefensión aprendida -Estrés postraumático.	

Fuente: Elaboración propia a partir de Iñaki Piñuel y Zabala (2015 p.156-165)

Si bien, todos estos factores psicosociales fueron considerados a lo largo de esta investigación, es importante tener en cuenta los más importantes. Como podemos observar en el cuadro anterior, el hostigador elige a su víctima cuando este se siente amenazado por él o ella, de tal manera que comienza a planear un acoso laboral deliberado en contra del agredido. Los conflictos se miran casuales, sin embargo, aunque parezcan inofensivos estos problemas, en el fondo tiene una característica causal, perjudicar a la víctima siempre será el objetivo principal, del instigador. La persona afectada, no ve un amedrentamiento con el propósito de afectarla, pero cuando inicia el ciclo repetitivo de estos conflictos, la confusión invade al trabajador hostigado, por otro lado, sus compañeros pasan inadvertidas estas situaciones.

Posteriormente, el acoso empieza a subir de nivel, pues conforme pasan los días, los conflictos no cesan y se llega a una fase de cinismo por parte del victimario, pues comienza el señalamiento, las difamaciones, el aislamiento de lugares y con personas, órdenes o indirectas a los demás empleadores de que es mejor no hablar con la víctima, humillaciones, etc., por lo tanto el hostigamiento comienza a generar secuelas agresivas en la víctima como, la inseguridad haciendo que afecte su desempeño laboral, mala relación en su entorno laboral, indefensión y confusión con lo que está pasando.

Para Piñuel (2015), el daño más importante que presenta la víctima es el llamado *Síndrome de Estrés Postraumático (SEPT),* que es un cuadro que puede confundirse con ansiedad, con depresión, por lo tanto, todavía existen profesionales que son incapaces de percibir cuando una persona que ha vivido por un tiempo determinado del acoso moral laboral, pues la evaluación que hacen hacia la víctima es la incorrecta. Se le llama también como la herida

invisible del *mobbing*, pues en la víctima deja muchas consecuencias que incluso puede nunca superar en toda su vida.

Las principales consecuencias que Piñuel expone sobre este cuadro son las siguientes:

A) Pérdida de memoria
B) Pérdida de concentración
C) Anhedonia (falta de capacidad de reactividad a los estímulos habitualmente placenteros)
D) Aislamiento voluntario
E) Insensibilidad (incluye la indiferencia)
F) Irritabilidad (afectando todo el entorno social donde se desenvuelve la víctima)
G) Hipersensibilidad (inclusive si la víctima no es acosada, puede tomar acciones o palabras en contra de su persona)
H) Hipervigilancia (paranoia)

Este es uno de los cuadros más crueles que puede presentar la víctima, pues no sólo no se encuentra listo para enfrentar este tipo de hostigamiento, sino que también la constante amenaza contra su dignidad, integridad y su vida hace que, constantemente su sentido de alerta permanezca despierto, todo el día se siente amenazado, demuestra una tristeza invasiva y recurrente, además del psicoterror, es decir que revive los momentos, las emociones y pueden afectarle de la misma manera como en sus recuerdos. Piñuel (2015), también señala que el SEPT, termina modificando los comportamientos de la persona de por vida.

Por otro lado Sánchez y Ambrosio (2010), también exponen problemas biopsicosociales:

- Agravación de problemas previos
- Miedo acentuado y continuo
- Enfermedades
- Estado constante de ansiedad
- Trastornos diversos
- Sentimientos de amenaza
- Trastornos psicosomáticos
- Ansiedad generalizada
- Somatizaciones múltiples
- Alteraciones del sueño
- Fracaso
- Trastornos de la alimentación
- Impotencia
- Trastornos de la conducta social
- Frustración
- Susceptibilidad
- Infravaloración
- Hipersensibilidad
- Apatía
- Aislamiento
- Trastornos emocionales
- Evitación
- Distorsiones cognitivas
- Irritabilidad
- Agresividad
- Inadaptación
- Afectación grave de la memoria
- Adicciones
- Depresión grave
- Suicidio
- Afectación de la calidad y cantidad de trabajo
- Descenso de la creatividad e innovación
- Pérdida de la motivación
- Despreocupación por la satisfacción del cliente
- Ausentismo y bajas laborales
- Aumentos de consultas médicas
- Aumento de posibilidad de accidentes
- Desatención
- Negligencia

Podemos observar que la lista de factores que estas autoras nos exponen, atribuyen nuevas perspectivas desde la víctima, enriqueciendo esta investigación, pero si viene siendo cierto, las consecuencias del *mobbing* varían según la situación del victimario, del acosado y del ambiente laboral.

Por otro lado, Barraca (2010) nos señala otro factor psicosocial de este fenómeno (2010), revela que indagar en las emociones negativas de un maestro universitario que ha sufrido *mobbing* es una materia poco estudiada y hacen falta en México investigaciones que lo solidifiquen. Afirma que una de las percepciones que la sociedad tiene sobre el profesorado

universitario, es el pensar que existe un amplio campo de trabajo, además de que la presión que existe en este tipo de trabajadores se generaliza, lo cual minimiza el problema.

Del mismo modo, Barraca (2010), nos señala que las principales emociones negativas que existen en los docentes universitarios de México, envueltos en un ambiente tóxico son las siguientes:

1) Agotamiento emocional
2) Despersonalización
3) Estrés
4) Falta de logro personal (bajo rendimiento laboral)
5) Ansiedad
6) Burnout

En el siguiente apartado nos enfocaremos a la información disponible sobre este problema, el *mobbing*, en el contexto específico de las instituciones educativas.

EL MOBBING EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Para introducir el tema desde una perspectiva educativa, Piñuel (2015), afirma que es uno de los ámbitos laborales donde se ejerce más violencia es el campo educativo, las condiciones laborales en las instituciones educativas y el ambiente psicosocial en el que se desarrollan los trabajadores puede crear un ambiente en donde es normal que surjan los conflictos, pues además de las diferentes participaciones dentro de cada institución, las presiones laborales, la exigencia mayor para la contratación y permanencia del trabajador crea una constante competencia que no permite un entorno armónico y pacífico. Al mismo tiempo Gómez

Rodríguez (2016), que los espacios en las universidades tienden a ser más vulnerables ante esta problemática, dañando la dignidad y salud de los trabajadores.

De igual modo, Gómez (2015), señala que el medio universitario es un contexto idóneo para la presencia del *mobbing*. Este problema está presente aun cuando no se hable de él, tal como suceden en las instituciones públicas de educación media superior en donde actualmente se desconoce la prevalencia de este fenómeno.

Pues bien, el *mobbing* en el ámbito académico, Tlalolin (2017) lo define como la violencia que ocurre en el ámbito escolar/profesional se refiere a las relaciones disfuncionales, conflictivas y/o violentas generadas por el ejercicio del poder real o simbólico que pueden efectuar los distintos actores universitarios sobre los estudiantes y viceversa.

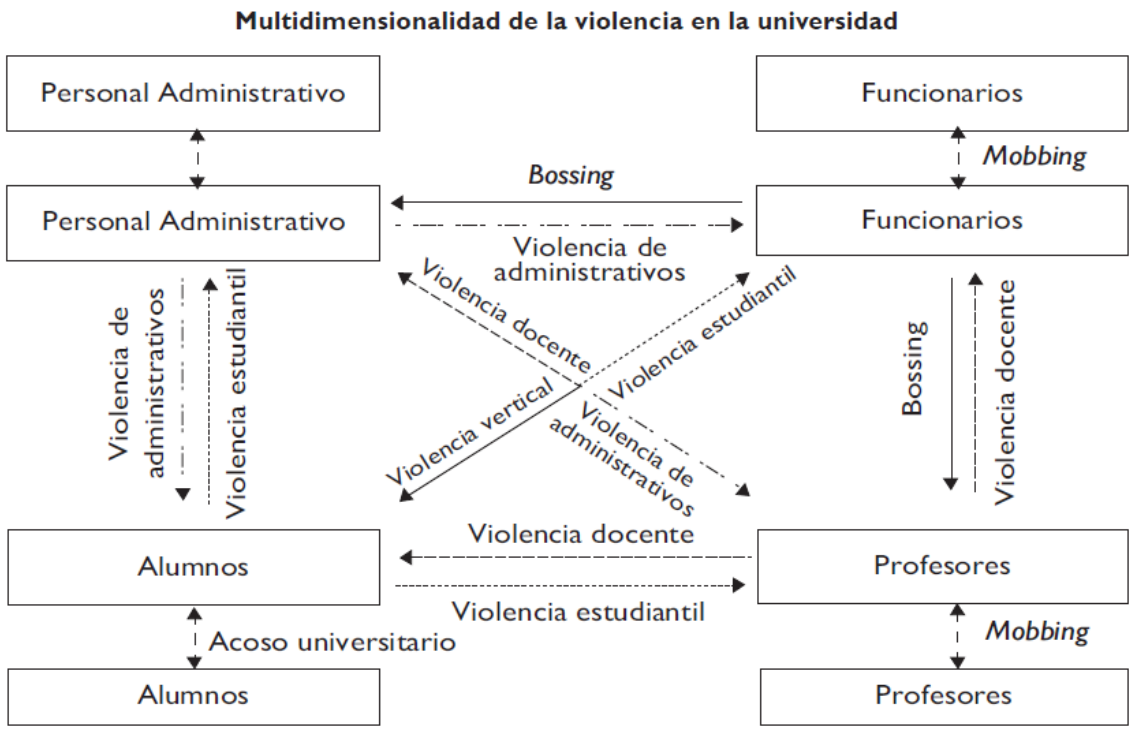
En definitiva, los aspectos psicosociales, el lugar y ambiente de trabajo, las circunstancias de los trabajadores, el estado de ánimo del trabajador, entre otros factores, generan la prevalencia del *mobbing*. Para Ibarra et al., (2015), señalan que las investigaciones sobre el *mobbing* en las instituciones públicas de educación media superior y superior, resulta ser un tema innovador, sobre todo en México, puesto que las investigaciones desde este vértice del acoso moral laboral son escasas.

Para empezar, es importante que conozcamos las diversas formas en las que el *mobbing* se presenta, la OIT (2018) afirma que, la violencia laboral puede efectuarse de manera horizontal, es decir entre trabajadores de un mismo nivel, y/o vertical, que la violencia se produce entre distintos niveles de jerarquía.

Por otro lado, Sánchez y Ambrosio (2010), lo exponen de la siguiente manera:

a) De forma ascendente, es en la que los trabajadores subordinados hostigan a un empleado que mantiene un rango jerárquico más alto que el de ellos.
b) De forma horizontal, es en la que los empleados son igualitarios en la jerarquía.
c) De forma descendente, que a la inversa del primer inciso, es cuando la persona con el mayor puesto jerárquico, utiliza su poder para acosar a un trabajador, o un grupo de trabajadores de la institución. Esta presentación del mobbing suele ser la más habitual.

Siguiendo el mismo orden de ideas, se expone a continuación un marco educativo, donde podemos apreciar cómo la violencia se genera de diversas maneras, Fuentes y Carrillo (2011) exponen el *mobbing* en las universidades como se muestra en la siguiente figura:



Fuente: Tlalolin, (2017, p. 43).

Podemos observar que la violencia escolar en general, puede manifestarse de forma horizontal, es decir entre iguales, vertical, que puede ser de manera ascendente o descendente tomando en cuenta la jerarquía de las escuelas. Y como afirma Tlalolin (2017) "la universidad es un espacio en donde interactúan distintos actores universitarios como los alumnos, docentes, personal administrativo y trabajadores, mismo que pueden ejercer tipos de violencia hacia los estudiantes, tanto de manera directa como simbólica". (p. 8)

En este sentido Leymann (1996), describe el acoso laboral o *mobbing* con respecto al rango laboral de los implicados, en primera instancia señala el acoso vertical, donde los empleados se encuentran en diferente nivel jerárquico, y al mismo tiempo puede ser de manera descendente, es decir, que el acoso se produce de un empleado o un grupo de empleados de alto rango hacia alguien que está en un nivel más bajo. Y también pudiendo ser acoso

horizontal, que se produce por un trabajador o un grupo de trabajadores, hacia un compañero del mismo nivel jerárquico.

Seguidamente, Barraca (2010), afirma que a pesar de que el *mobbing* nació de los estudios hechos en empresas ajenas al ámbito educativo, éste también siendo una organización social laboral es susceptible a pasar por problemáticas de este tipo, y como se ha visto anteriormente, los docentes son individuos con más facilidad de ser víctimas de *mobbing*.

Como afirman Ibarra et al., (2015), la presión hacia los trabajadores universitarios se refuerza cada día, la desestabilidad económica en México ha sido un factor importante para que se creen ambientes agresivos gracias a la competencia, por lo que esto se refleja en consecuencias personales, sociales e institucionales. A pesar de que esta problematización ha existido desde hace muchos años, en México apenas y se estudia, además de que esta vertiente de la violencia tiende a limitarse en la violencia sexual, por lo cual no se ha tratado de indagar en otros aspectos de la violencia y mucho menos en el acoso laboral dentro de los ámbitos educativos. Al mismo tiempo agregan que en las universidades de educación pública llegan a ser organizaciones en las cuales se incrementa el *mobbing* por la falta de estabilidad laboral, una jerarquía inestable o indiferente, además de que no se cuentan con planes de intervención eficaces para la resolución de conflictos.

Del mismo modo, Rodríguez et al., (2017) señalan que el profesorado tiene que enfrentar situaciones que perjudican su bienestar, afectando no sólo su comportamiento, sino que se enfrenta a un desgaste profesional, o *burnout* o *mobbing*. Al mismo tiempo Tlalolin (2017), afirma que la comunidad universitaria, está compuesta por un sistema de redes de relaciones

interpersonales de distinta naturaleza, generando interacciones sociales en donde los conflictos son inevitables y pueden estallar en conductas violentas.

Adicionalmente, Alonso (2015), acusa que el cambio en las exigencias de los planteles educativos, tiene consecuencias graves en los docentes, pues bien, si antes sólo se requerían títulos universitarios, ahora piden posgrados, cursos, diplomados, investigaciones etc., para acreditar su formación docente, creando una competitividad negativa; también surgen nuevas tareas de investigación, roles, actividades administrativas, el manejo de plataformas virtuales, dentro del cumplimiento del deber del profesorado. Todo lo anterior tiene una consecuencia que afecta directamente a la salud del individuo, pues no sólo es la presión de su deber como maestro, sino también la competencia entre sus compañeros, atribuyendo que las horas de jornadas tienen que ser mayor para una mejor remuneración. En definitiva, estos cambios estructurales y sociales, hacen que el docente se vea afectado en su desempeño y salud mental y física.

> Una posible causa es que en la educación superior en México en los últimos años, el concurso por los fondos económicos ha ocasionado, entre otros fenómenos, una competencia entre su personal para obtener plazas laborales, mejores contratos (con definitividad o estabilidad laboral), para ser incorporados al sindicato, alcanzar la mayor credencialización posible, el mejor puntaje dentro de los programas de estímulos económicos, obtener el mayor funcionamiento externo o interno para desarrollar las actividades que la categoría laboral demanda. Lo anterior aumenta la presión entre el personal, lo que a su vez desencadena o exacerba los conflictos interpersonales y son caldo de cultivo para el *mobbing*. (Ibarra et al., 2015, párr.31).

Con respecto a lo anterior Caruso et al., (2014) confirman que la sobrecarga y condiciones de trabajo, afecta la salud mental de los empleadores universitarios, pero también causa efectos físicos, como fatiga física, cansancio, estrés etc.

Del mismo modo Ríos et al., (2017), afirman que uno de los motores que pueden generar un buen ambiente laboral es la remuneración, a través de honorarios los docentes con mejores salarios crean un sentimiento de un compromiso leal hacia su trabajo, mientras que los docentes que no mantienen un buen salario, crean la necesidad de tener que mantener su empleo. Sin embargo, Rios et al., también comentan que en México Instituciones de Educación Superior, tanto públicas como privadas, se encuentran dentro de un ámbito laboral complejo y problematizado.

Por otro lado, Cantón y Téllez (2016), afirman que la satisfacción de los docentes afecta directamente su desempeño y eficacia en su hacer laboral. Desde el punto de vista de las teorías de las necesidades sociales, estas autoras nos confirman que el grado de satisfacción de un individuo cubre su situación laboral; la satisfacción laboral del docente afecta no sólo a su personalidad, sino también a sus comportamientos, por lo tanto, influye en el ámbito emocional, que si bien, las emociones pueden ser positivas o negativas, las últimas se ejecutan como estrés, ansiedad o malestares físicos. Con respecto a lo anterior, Cantón y Téllez entienden la satisfacción desde dos perspectivas:

A) La primera es la perspectiva personas, que es el desempeño del mismo individuo.
B) La segunda, la perspectiva profesional, que atribuye a las relaciones personales en el entorno de trabajo, la satisfacción al trabajador.

Un docente puede percibir su trabajo de manera satisfactoria o insatisfactoria, y por supuesto, los factores principales, son la motivación, las relaciones con sus compañeros, el ambiente laboral entre otros. “De esto deducimos que la satisfacción o insatisfacción tendrán lugar cuando el trabajador se sienta eficaz o no con su desempeño profesional, condicionado al mismo tiempo por las interacciones en el centro del trabajo y en el entorno laboral” (Cantón y Téllez, 2016, 217).

Con respecto a lo anterior, podemos decir que cuando un docente no se siente satisfecho con su trabajo, y empieza a sentir amenaza por parte de sus compañeros colaboradores, es más fácil que caiga en la violencia moral laboral.

Por otra parte, Gómez Rodríguez (2016), confirma que uno de los principales problemas existentes dentro de los centros educativos en México, es la tendencia de favorecer a determinada persona o determinado grupo de personas dentro de las instituciones educativas, ya sea para favorecer un cargo como funcionario, apoyar las ideas políticas, o incluso ser partícipes de situaciones de corrupción. Ante tales circunstancias existen algunos trabajadores que no demuestran su apoyo a tal individuo o individuos, por tal decisión, esto genera para ellos un ambiente frágil en el que son el tiro perfecto para el mobbing.

Por otro lado, el *mobbing* en México en las instituciones educativas, es señalado por Alcántara y Flores (2013), desde una perspectiva psicosocial, como la presencia de diversas consecuencias, desde daños psicológicos hasta trastornos y enfermedades. “Son un suplicio psicológico, psicosomático y social que deja secuelas en las personas que lo padecen, afecta su autoestima y genera frustración, ansiedad, estrés, insomnio, dolores de cabeza, fatiga e incluso el consumo de drogas y alcohol” (Alcántara y Flores, 2013, p. 263)

Como hemos visto a lo largo del desarrollo de esta investigación, puede parecer redundante la recopilación de conceptos, características y consecuencias que nos exponen los autores dentro de esta tesis, sin embargo a pesar de ser un fenómeno que ya ha existido desde siempre en el mundo laboral, es una problemática que apenas está proliferando en las investigaciones, como dije anteriormente es un materia que no puede disociarse de la psicología social, pues desde la perspectiva en la que sea abordada, se resaltan sus características individuales, sociales y emocionales.

Sin embargo, aunque parezca reiterativa la información es de suma importancia conocer las diferentes investigaciones que se han hecho durante estos años, pues siendo un tema aún pionero sobre todo en la psicología social se necesita solidificar su concepto, además de propagar una mejor información para que se conozcan las graves consecuencias que el *mobbing* deja en sus empleados, el esmero de investigar desde una perspectiva psicosocial sugiere también una investigación para la concientización de este fenómeno y dejar un rastro de lo que es el *mobbing* en las instituciones públicas de educación media superior en México.

A continuación, se presenta la metodología de un diseño exploratorio, donde la primera intención es describir los procesos y efectos psicosociales de los docentes de una institución pública de educación media superior, que sufren o sufrieron de *mobbing*. Es importante resaltar que a todo participante que ayudó a la construcción de esta tesis, así como la institución misma, quedará bajo anonimato para salvaguardar su integridad.

MARCO EMPÍRICO

Diseño de la investigación

Para alcanzar el objetivo de esta investigación, utilizamos un diseño de investigación exploratorio de carácter mixto. El instrumento cuantitativo que utilizamos fue la Escala de Cisneros (2004) y en la parte cualitativa llevamos a cabo entrevistas en profundidad.

Para Fernández (2005), los estudios exploratorios se realizan cuando su objetivo principal es investigar un tema o problema que se ha estudiado muy poco, o que no se ha abordado antes, aunque también estos estudios se realizan cuando el investigador quiere analizar un fenómeno desconocido o novedoso, desde estas tres perspectivas se resalta la poca información sobre un tema.

> Los estudios exploratorios sirven para familiarizarnos con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa en un contexto particular, investigar nuevos problemas del comportamiento humano que consideren cruciales los profesionales de determinada área, identificar conceptos o variables promisorias, establecer prioridades para investigaciones futuras o sugerir afirmaciones y postulados. (Fernández, 2005, p. 66)

Decidimos realizar este tipo de investigación, mixta, debido a que si bien la Escala de Cisneros es un instrumento estandarizado que nos ayuda a identificar el fenómeno, en nuestra opinión, dicha escala no es suficiente para describir el origen, manifestaciones ni consecuencias del *mobbing* en el centro educativo. Así, explicaremos ahora cada uno de los instrumentos y técnicas utilizados.

La Escala de Cisneros

El instrumento para medir el *mobbing* en el marco de esta investigación, fue el barómetro de Cisneros (Cuestionario Individual sobre Psicoterror, Negación, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales), esta encuesta fue creada por el doctor Iñaki Piñuel y Zabala (2004), basado en 44 preguntas que buscan medir la incidencia del *mobbing* y el grado de acoso psicológico sufrido por parte de las víctimas; además para comprobar su fiabilidad y validez, el doctor Piñuel aplicó conjuntamente el cuestionario de Burnout MBI de Maslach y Jackson (1997) y una escala de autoestima de Rosenberg (1965).

Es importante resaltar que el Barómetro de CISNEROS, fue diseñado de tal forma que sigue las mismas pautas que el LIPT-60 (Leymann Inventory of Psychological) de Leymann (González de Rivera y Rodríguez-Abuín, 2003), un cuestionario que ha sido validado a nivel mundial. "Es importante señalar que este cuestionario ha sido sujeto de múltiples estudios para verificar su validez y confiabilidad a nivel internacional." (Mendez et. al. p. 12). La funcionalidad de ambos cuestionarios se basa en la interpretación de los datos, es decir el NEAP (número total de estrategias de acoso psicológico), el IGAP (índice global de acoso psicológico) y el IMAP (índice medio de acoso psicológico), que posteriormente veremos para la interpretación de datos.

Como se expuso anteriormente, esta escala que consta de 44 preguntas de las cuales las primeras 43 se les solicita a los participantes a que valoren cada pregunta de cero (nunca) a seis (todos los días), asimismo la última pregunta 44 hace referencia al hostigamiento por un lapso de seis meses y al señalar esta pregunta como positiva, el empleado sufre de *mobbing*,

así sólo sea señalada afirmativa un comportamiento de los 43 existentes. Al mismo tiempo también se le pedirá al encuestado señalar quién es o quiénes son los autores del *mobbing*:

A) Jefes o supervisores

B) Compañeros de trabajo

C) Subordinados

El cuestionario de CISNEROS ha ganado premios internacionales por los logros en sus investigaciones, además de que uno de sus proyectos, CISNEROS IV, desarrolló una investigación en la universidad pública, que logró evaluar el grado y la intensidad del *mobbing*, además de medir la salud de los trabajadores y los efectos que tienen estos en su ambiente laboral. "La validez y la fiabilidad del barómetro de Cisneros han quedado acreditadas por la investigación y sus características psicométricas han sido presentadas en varios Congresos Internacionales en los últimos años" (Piñuel, 2004, p. 12).

La escala de Cisneros es una encuesta estandarizada que ha sido adaptada y validada en Galicia, España (López-Cabarcos; Vázquez-Rodríguez y Montes-Piñero, 2009), y en Argentina (Paz & Olaz María, O. Fabián, 2014). En el caso de México no hemos encontrado evidencias de su validación a este contexto, sin embargo, sí encontramos estudios que la han utilizado en el país (Navarrete Vázquez Sergio, 2009; García Rivera Blanca Rosa, Mendoza Martínez Ignacio Alejandro, L. Cox John, 2014). A pesar de ser un cuestionario reconocido internacionalmente, aún el tema sobre el acoso laboral sigue siendo un tema que falta por explorar. Poco a poco el *mobbing* va proliferando en nuestro país y es de suma importancia que existan investigaciones que evidencien que en México es un tema importante que falta por investigar.

Trabajo de campo

Esta investigación inició en el año 2013, como un proyecto para un Diplomado sobre Violencia Escolar. El *mobbing* era un tema que recién se estaba conociendo, si bien se conocía el acoso entre estudiantes, mejor conocido como bullying, el acoso entre trabajadores pasaba desapercibido aún si la mayoría de los maestros que estábamos tomando el curso, habíamos sido víctimas de este problema.

En octubre del 2013 se redactó una petición para aplicar la encuesta de Cisneros a un grupo de 20 profesores; el director de ese entonces accedió a brindarnos su apoyo y se procedió con la aplicación del instrumento, eligiendo a los docentes al azar. Siendo la etapa de elecciones para director, el ambiente en esta institución ya se tornaba hostil, pero, aun así, los maestros accedieron a contestar el cuestionario.

Después de cuatro años, regresamos a esta Institución de Educación Pública, para comprobar la permanencia del *mobbing* que yacía en el 2013. Se redactó un nuevo documento para la aprobación de la aplicación del instrumento, la nueva petición fue dirigida ahora al director que ganó en ese entonces las elecciones, pero esta vez la selección de la muestra no fue al azar, sino que se eligieron a los mismos docentes que participaron en la primera etapa para posteriormente poder hacer una comparación sobre la prevalencia del *mobbing*.

Población y muestra

La escuela cuenta con un total de 80 profesores. La muestra fue no probabilística, no representativa, dado que se trataba de un estudio exploratorio. La selección se hizo de acuerdo a la disposición de los profesores y a su deseo de participar. La muestra fue de 20

profesores en la primera etapa y de 20 profesores en la segunda etapa, como se muestra en la siguiente gráfica:

Gráfico 1: Población y muestra

En la segunda etapa se eligieron a los mismos profesores que participaron en la primera etapa. Sin embargo, dos de ellos ya no se encontraban laborando en la institución. De los 20 docentes, tres docentes estaban laborando por honorarios y con renovación de contrato, los 17 restantes contaban con definitividad.

Con respecto a las entrevistas a profundidad, se realizaron a los dos docentes que ya no laboran en esta institución, y a otros cinco para el testimonio actual que pasa esta institución, para así poder conocer a fondo qué sucede después del *mobbing* y cuáles son los efectos secundarios que en ellos dejó haber sido víctimas del *mobbing* desde una perspectiva psicosocial.

RESULTADOS

Las instituciones públicas como campos de batalla: el nacimiento del *mobbing*

Comprender el contexto donde se desarrollan los sujetos que sufren de acoso moral laboral, es de vital importancia, pues siendo no sólo un problema que afecta directamente el bienestar psicológico y físico de las víctimas, también el ámbito social interviene de manera importante para generar este tipo de problemáticas. Si viene siendo cierto que el *mobbing* es un tema que poco a poco ha llamado la atención de diferentes investigadores, también es cierto que deja muchas vertientes por investigar.

La mayoría de investigaciones que se hacen sobre el *mobbing*, profundizan en la existencia de este, indagando en las secuelas que deja en los trabajadores además de los problemas psicológicos y físicos que prevalecen durante el hostigamiento. Sin embargo no se da continuidad a esta problemática, si bien se demuestra la existencia del *mobbing* en cualquier institución, no existe investigación que siga el proceso del mismo en una específica organización, empresa o institución. Es por ello, que esta investigación se basa en la descripción y comparación de dos investigaciones sobre el proceso de una institución de educación pública del nivel media superior, en la que yo notaba una alta incidencia del *mobbing* durante el año 2014, haciéndose una comparación con la investigación sobre el *mobbing* de este año.

En primera instancia es importante conocer el proceso de elecciones ya que fue el momento crucial para le prevalencia del acoso en esta institución. A continuación, se describirá dicho proceso para tener en cuenta el contexto en el que fue germinando este tipo de violencia.

Esta Institución, tiene a su cargo otra sede que se le denomina como una sección en un municipio de Puebla, a esta sección la llamaremos *Sección B*, que a pesar de que es una institución pública en otro lugar aún pertenece a esta *Institución A*, llevando el mismo nombre incluso pero siendo una extensión de la misma escuela A, por lo tanto este plantel B se rige bajo la orden del mismo director de la Institución A, así como sus empleados administrativos.

En esta institución, cada cuatro años se realiza el cambio de director por medio de un proceso democrático que consiste en una elección libre en donde participan alumnos, docentes y personal administrativo. Se postulan los candidatos que cumplan con los requisitos que exige la institución, posteriormente se realiza una campaña por cada candidato para el cargo de director.

En el año 2013, se realizaron las votaciones en Octubre, las plantillas por cada aspirante comenzaron su campaña electoral durante el mes de Septiembre, que principalmente consiste en "salonear" descrita así por los docentes cuando el candidato pasa a cada salón de la escuela para dar información a los alumnos sobre su candidatura, exponiendo sus propuestas y así convencer a los estudiantes, se crean pancartas y trípticos, además de que se buscan simpatizantes docentes y personal administrativo para que apoyen su campaña y contar con un voto seguro.

El día en que se efectúan las votaciones, se coloca una mesa con las boletas donde se encuentran los nombres de los candidatos, también están las listas de los estudiantes, profesores y administrativos de esta institución, todo lo anterior está bajo responsabilidad de personas que están como representantes de casillas. Posteriormente cada votante se dirige

hacia esta mesa donde con una identificación, lo ubican en la lista donde se encuentra su nombre para marcarlo y ejercer su voto.

Por último, se procede con el conteo de los votos que se hace de la siguiente manera:

Dentro de esta institución existen 14 academias

- Psicología
- Filosofía
- Cultura física
- Lenguaje
- Lenguas extranjeras
- Química
- Biología
- Física
- Matemáticas
- Informática
- Historia Universal
- Historia de México
- Arte
- Economía

Cada una de estas academias está conformada por un grupo de docentes que imparten cada una de estas asignaturas, y cada una representa un voto, es decir que siendo 14 academias serían 14 votos a favor de algún candidato en particular. Los votos por academia se deciden entre los docentes que conforman cada academia, por ejemplo, si existen cinco profesores en la academia de arte y tres de ellos votan por el candidato “A” y dos por el candidato “B”, entonces la academia de arte tiene el voto decisivo para el candidato “A” dado que la mayoría voto por este candidato.

De la misma manera los alumnos representan también 14 votos, tres votos por los alumnos de primero por cada turno (matutino y vespertino), dos votos por el total de los alumnos de segundo por cada turno y dos votos de tercero por cada turno, es decir que si la mayoría de alumnos del primer año turno matutino votan por el candidato “A”, entonces se le asignan tres votos al candidato “A”, si por el contrario la mayoría de los alumnos del primer año del

turno vespertino votan por el candidato “B”, entonces esos otros tres votos se le asignan al candidato “B”. Por último se encuentran los empleados administrativos, quienes otorgan un voto al candidato, y de igual manera quien tenga más simpatizantes es a quien se le dará el voto decisivo.

En conclusión, se cuentan con 14 votos por parte de las academias, 14 votos de los estudiantes, 7 correspondientes al turno matutino y 7 correspondientes al turno vespertino y por último un voto representando a los administrativos.

Es importante conocer el entorno que propicio el origen del acoso moral laboral de muchos docentes en esta institución, ya que cualquier riña política y sobre todo en un plantel educativo puede atraer consecuencias graves a los empleados, además de que prosperan nuevos hostigadores y víctimas.

El nacimiento del *mobbing,* entre la educación y la política

Para comenzar describiremos la situación por la que esta institución de educación pública pasó durante el año 2013 y 2014. Tomando en cuenta que en todo momento se cuidará la privacidad de cada mencionado en esta investigación y se darán nombres ficticios para conservar su identidad.

Dicho lo anterior, a continuación se expondrá el desarrollo del inicio de la problemática basado en entrevistas a profundidad y testimonios donde señalan que muchos fueron acosados durante el proceso de elecciones y después de la toma dirección por parte de los vencedores.

Durante el año 2013 en el mes de septiembre ya se tenían los candidatos para las nuevas elecciones en una institución de educación pública, el candidato “A” que era un docente apoyado por el director y maestros de esa escuela y el candidato “B”, un docente independiente apoyado por un grupo de maestros.

Cuando comenzaron las campañas ambos candidatos ya tenían sus plantillas e iban a los salones para presentar las propuestas ante los estudiantes y maestros. Por otro lado, se llamaban a los maestros simpatizantes para que se unieran a su equipo de trabajo para las campañas electorales. Si bien el candidato “A” tenía un parentesco con el director de la institución, la mayoría de maestros entrevistados afirmaron que estaban de acuerdo con la candidatura de esta persona, de las 14 academias existentes en la institución 11 academias completas estaban apoyando al candidato “A”, es decir que más del 80% de docentes se mostraban satisfechos y leales ante tal postulado.

> Nosotros estábamos del lado del candidato “A”, sabíamos por supuesto, que era hermano del director, nunca lo vimos como una imposición, cuando estábamos en reunión con todos los maestros concordábamos con que conocíamos su trabajo, que eran personajes que alimentaban el apoyo hacia los maestros y alumnos, que la ética que siempre demostraban nos daba la confianza de querer apoyarlos, no era coincidencia que la mayoría de nosotros estaba de su lado. (Profesor 1)

Conforme fueron pasando los días, el ambiente en la institución fue cambiando drásticamente, el candidato “B” y sus simpatizantes cercanos comenzaron a difamar al candidato “A” y al director, pero también muchos maestros que comenzaron a sentirse amenazados, molestos e impotentes ante tales situaciones.

Maestros entrevistados, afirmaron que fue una época estresante y molesta, pues los maestros opositores no sólo trataban de convencerlos a solas diciendo que si los apoyaban y ganaban saldrían beneficiados de muchas maneras. Por otro lado, ya denominándolos victimarios, pasaban a los salones para convencer a los alumnos, diciendo mentiras sobre sus opositores y maestros más allegados a ellos.

> Ese día estaba dando mi clase, cuando tocaron a la puerta y eran nuestros opositores, me dijeron que querían hablar con los alumnos para presentar sus propuestas, yo accedí a dejarlos pero de un momento a otro comenzaron a hablar mal del director y del candidato "A", argumentando que lo que estaban haciendo era una imposición que era injusto que quisieran mentirles y que además lo que querían eran quedarse con el dinero de la institución y no invertir en ella, su estrategia principal era decir que eran familia pero con malicia y con mentiras (Profesor 1).

Esta experiencia la comparten muchos maestros que fueron entrevistados, otros afirman que los maestros que estaban con el candidato "B", usaban sus clases para convencer a los alumnos pero con calumnias y difamaciones. Muchos docentes afirman sentirse confundidos, denigrados, impotentes, con malestares emocionales durante la trayectoria de las campañas. Fue un proceso difícil para muchos trabajadores de la institución, pues el ambiente armónico que existía en esta institución ahora se habría convertido en un campo de batalla.

> Lo que me hacía enfadar era que el grupo opositor, a pesar de ser un grupo pequeño de maestros, era un grupo donde la mayoría tenía problemas con el director porque no trabajaban, constantemente tenían quejas de los alumnos y aun así el director siempre trató de apoyarlos para que pudieran mejorar, ellos estaban conscientes que los conocíamos y que nosotros reprobábamos ese tipo de actitudes y por lo tanto su estrategia principal era ganarse a los alumnos, pues era la única forma en la que ellos pudieran ganar la candidatura. (Profesor 2)

Podemos notar que se señala específicamente a un grupo de maestros que comenzaron a acosar principalmente al candidato “A” y al director de la institución, sin embargo, no quedaron satisfechos, posteriormente decidieron llevar este tipo de acoso a un nivel mucho más alto. Uno de los simpatizantes del grupo contrario contaba con amigos del medio periodístico, comenzaron a sacar notas las cuales posteriormente se enseñaron a los alumnos para que creyeran las difamaciones que hacían hacia sus víctimas.

> Quedamos muy sorprendidos cuando los alumnos nos dieron aviso de tales notas que salieron en el medio digital, sabíamos quién era responsable de esta maldad, lo que no sabíamos es que era muy fácil que los medios de comunicación cedieran para vender este tipo de mentiras. Contaban la verdad a medias y eso ya no clasifica como verdad. Inmediatamente dimos aviso al director, sin embargo, a pesar de que se le veía molesto nos dijo que guardáramos la calma que esto era caer en provocaciones así que optamos por permanecer calmados. (Profesor 3)

Dentro de estas notas periodísticas se resaltaban el deterioro académico, nepotismo, deserción exagerada de los alumnos, inclusive se señaló a un *exrector* como posible cómplice, entre otras acusaciones. Todos los maestros se manifestaron molestos, irritados y decepcionados de sus compañeros de trabajo que eran participes del acoso que estaban recibiendo el postulado “A” y el director de esa institución en ese entonces.

Se debe resaltar que todos los maestros entrevistados aseguraron que cuando leyeron esta nota desmintieron lo que decía el autor, a pesar de que ellos sabían que había familiares dentro de esta institución, afirmaron que una de las calumnias más fuertes hacia estos docentes era la afirmación sobre su falta de preparación académica, pues dentro de la redacción de esta nota periodística se mencionan una lista de nombres de dichos familiares pero demás también se mencionan docentes que no son familiares de en ese entonces director,

exponiéndolos al público deliberadamente para dañar su imagen y reputación, pues no sólo se muestra su nombre completo, sino que también su número de trabajador, la materia que imparten y supuestamente el parentesco que tenían con el director.

> Muchos maestros quedamos inconformes y molestos, sabíamos que esto era un atropello para la dignidad e integridad de nuestros compañeros, en su totalidad se observaba que lo que querían era perjudicarlos, muchos de nosotros tratamos de hablar con los alumnos para que no creyeran todo lo que leen en los medios y mucho menos de un periódico de dudosa reputación. (Profesor 2)

Las observaciones que denotaban la nota del periódico digital, era visto con malicia por parte de los docentes de la institución, además de que se percibía que era un reportaje donde se trataba de hacer quedar bien al candidato "B", y que la nota solo estaba desarrollada desde el punto de vista de una persona que quería dañar premeditadamente a todos los trabajadores que tenía a su alcance y que no estaban apoyándolos.

Después de esta controversia, inmediatamente muchos de los alumnos comenzaron a tomar partido por el candidato "B" pues los maestros afirmaron que las notas dieron mucha credibilidad a las difamaciones que ellos propagaban por toda la institución. Fue entonces cuando los empleados de esta institución ya comenzaban a mostrarse preocupados pues sabían de antemano que si su equipo contrario ganaba ellos seguramente tendrían represalias.

Casi al termino de las campañas, maestros aseguran que hubo *"traidores"* por parte de sus compañeros de trabajo, pues afirman que cuando tenían reunión con el candidato "A", planeaban estrategias de campaña, sobre todo por los ataques constantes que muchos de ellos recibían, sin embargo antes de poder hacer algo, los maestros opositores y el candidato "B", ya estaban informados y se adelantaban a hacer algo primero.

Sin embargo, el día de las votaciones sucedió una situación totalmente inesperada para los simpatizantes del candidato “A” y por su puesto para el mismo aspirante como director.

> Ese día llegué a la escuela como normalmente lo hago, pero en cuanto ingresé a la escuela, noté a muchos alumnos dispersos y a maestros totalmente ansiosos. Me acerqué a una de mis compañeras y pregunté qué era lo que estaba pasando, y ella me dijo que antes de que todos llegáramos habían lanzado unas hojas dentro de la institución, y en efecto, había cientos de hojas regadas por el patio, tomé una y al leerla me llevé la sorpresa de que se expresaban de muy mala manera del candidato “B”, eran hojas que por supuesto que trataban de desacreditar a nuestro oponente pero con crueldad. Inmediatamente pregunté que quién había sido, pero ni uno de mis compañeros supo decir quién, aunque después todos mis compañeros y yo comprendimos lo que pasaba por lo que estaba por venir. En resumidas cuentas cuando fue el cambio de horario me dirigí hacia el salón que me tocaba dar clase, cuando cerré la puerta muchos alumnos comenzaron a preguntarme que por qué le habíamos hecho eso al candidato “B”, que él había ido a hablar con ellos, y que estaba muy triste y enojado por las agresiones que se habían hecho en su contra y que daba la casualidad que fue justo en el día de las votaciones, en ese momento traté de explicarle a los chicos lo que sucedía, y comprendí exactamente su última jugada. (Profesor 1)

Con esta última situación los maestros ya se mostraban tensos e intranquilos, la mayor parte de ellos se quedaron para el conteo de los votos, y los que no se encontraban en la institución, estaban pendientes durante el proceso.

> Cuando fue momento de contar los votos, yo estaba muy nerviosa y con razón, pues mis colegas opositores ya me habían dicho que los que no los habíamos apoyado íbamos a tener consecuencias, no sabía si tomarlo como una amenaza o como un comentario pasajero, sin embargo preferí dejarlo pasar. (Profesor 4)

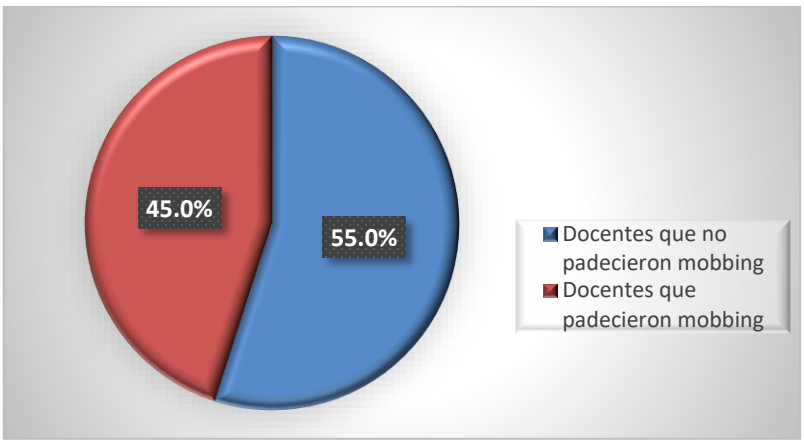
Cuando finalmente se dieron a conocer los resultados de las votaciones, se dieron cuenta de los docentes que los habían traicionado, pues de las 14 academias ellos sabían que 13 estaban apoyando al candidato “A”, pero al terminar el conteo de votos resultó que 11 academias habían votado por el candidato “A” y tres por el candidato “B”; dando como ganador a este último candidato pues la mayoría de votos de los alumnos estaban designados a este candidato y las tres academias que votaron por ellos eran suficientes para que ganarán la elección

En conclusión, el ambiente laboral que se vivió dentro de esta institución fue en alto grado tóxico, además de que dejó a más de un docente en estado de vulnerabilidad, pero para una mayor comprensión de esta grave problemática veremos a continuación el análisis cuantitativo y cualitativo para conocer los principales elementos psicosociales del *mobbing* que prevalecen en esta escuela.

Los efectos psicosociales del *moobing*: perspectiva cuantitativa, la estadística del mobbing

Para empezar este apartado, veremos en la siguiente gráfica una perspectiva general, donde se confirmó la prevalencia del *mobbing* en nueve maestros de un total de veinte encuestados con el instrumento de Cisneros durante el año 2013. Sin embargo, durante el año 2018 ni uno de ellos volvió a afirmar la existencia de dicho hostigamiento.

Gráfico 2. Prevalencia del *mobbing* en 2013



A continuación se expondrán los resultados del instrumento de Cisneros que se aplicó a los docentes durante el año 2013 y 2018. Antes que nada, debemos resaltar que el barómetro de Cisneros cuenta con 43 preguntas que tiene como objetivo evaluar el grado de acoso psicológico sufrido. También es importante señalar que, para poder interpretar la encuesta, se requiere cumplir con dos condiciones, la primera es que la víctima señale que ha sufrido una de las 43 estrategias de acoso, y la segunda es que el ítem 44 debe ser positivo.

En primera instancia se mostrarán y explicarán los tres índices de la escala de Cisneros.

A) NEAP: Se refiere el número de estrategias de acoso que sufre la víctima, este índice es el recuento de las respuestas diferentes a cero.
B) IGAP: Índice global de acoso psicológico, este se obtiene sumando el valor de los ítems dividido entre el número de ítems (43), pudiendo abarcar una escala de 0 a 6.
C) IMAP: Índice medio de la intensidad de las estrategias de acoso. Se obtiene sumando la puntuación en los ítems divididos entre el valor NEAP, y que al igual que el anterior puede abarcar una escala de 0 a 6.

El INAP demostró que de las 43 estrategias del *mobbing*, 17 estuvieron presentes durante el 2013, que fueron causantes del acoso laboral. Mientras que en el año 2018 sólo se confirmaron cuatro estrategias del *mobbing*, pero ni una causó hostigamiento.

En segunda instancia, el IGAP, puede parecer un índice bajo, pues no todos los docentes presentan las 43 estrategias, el docente con más estrategias de *mobbing* obtuvo un total de 11, y el mínimo fueron docentes que no marcaron ni un ítem positivo. Sin embargo, lo que nos interesa sólo son las encuestas con estrategias de *mobbing* diferente de cero. A continuación, se muestra una tabla con la frecuencia de la estrategia del *mobbing*, durante el año 2013 y cuáles fueron los comportamientos psicosociales comunes dentro de esta institución que provocaron el *mobbing*:

Tabla 1. Frecuencias según tipo de estrategia del *mobbing*

N°	Ítem	Comportamiento	Frecuencia
1	2	Ignorar, exclusión de los grupos sociales	3
2	4	Forzar a hacer trabajos en contra de los principios éticos de la víctima	2
3	5	Evalúan el trabajo de la víctima de manera inequitativa o de forma sesgada	1
4	6	No le dan trabajo que hacer	1
5	13	Se le ocasionan gastos económicos para perjudicarlo	3
6	15	Minusvaloran su trabajo	1
7	16	Se le acusa injustificadamente de incumplimientos, errores, etc.	3
8	19	Humillación y desprecio en público	1
9	20	Amenazas con instrumentos disciplinarios (recisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)	6
10	22	Distorsionan malintencionadamente lo que hace o dice la víctima	3
11	23	Se intenta desesperar a la víctima para hacerlo explotar	2
12	26	Críticas hacia los aspectos personales de la víctima	1
13	27	Amenazas verbales y gestos intimidatorios	3
14	31	Bromas inapropiadas y crueles hacia su persona	1
15	32	Inventan y difunden rumores y calumnias hacia la víctima	5
16	35	Se le atribuyen conductas ilícitas para perjudicar su imagen y reputación	2
17	40	Intentan persistentemente desmoralizar a la víctima	1

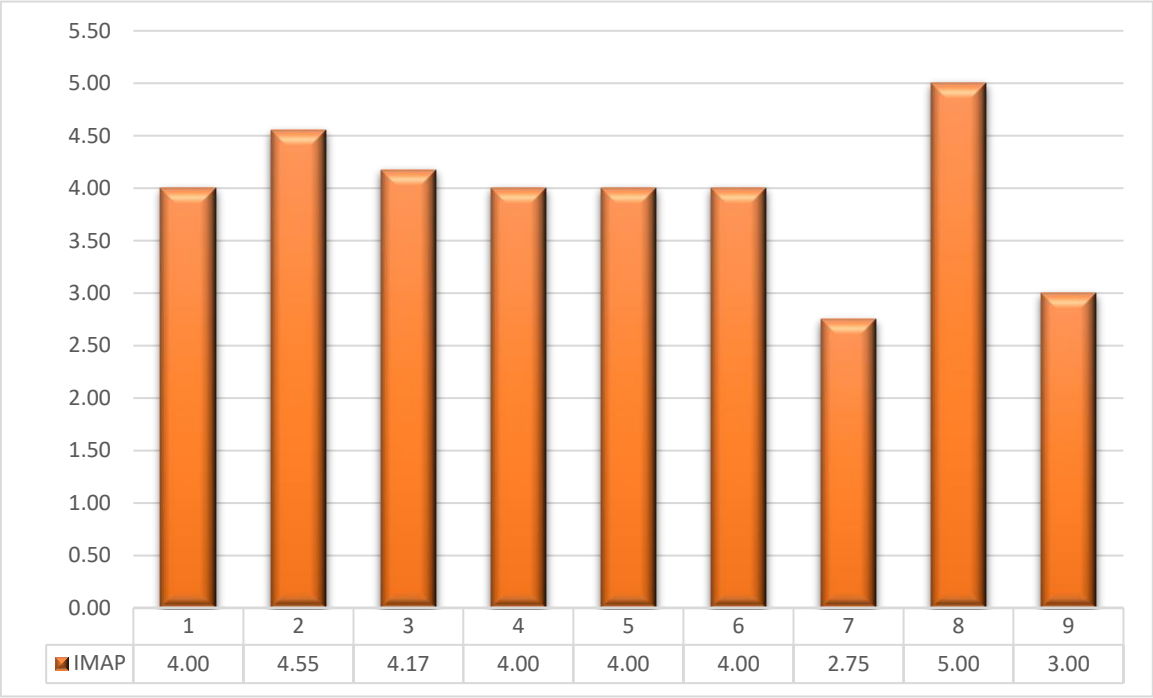
Como podemos apreciar en la tabla anterior, de izquierda a derecha, primero tenemos el número total de estrategias del *mobbing*, seguidamente el número de estrategia que fue marcada diferente de cero, en tercer lugar los comportamientos psicosociales que produjeron el *mobbing* y por último la intensidad de cada uno. Se puede observar que la estrategia número 20 es la que más padecieron los empleados en esta institución, al parecer las amenazas con usar instrumentos disciplinarios como: recisión de contrato, despido, traslados etc., se posicionó en primer lugar, seguidamente la pregunta 32 queda en segundo lugar, con las calumnias, rumores, mentiras sobre una persona para desacreditarla, posteriormente existe un empate por el tercer entre las preguntas 2, 13, 16, 22 y 27; es decir la exclusión, tratar de perjudicar la economía de la víctima, falsos testimonios hacia el acosado y amenazas verbales. Con esto podemos deducir que las principales formas de hostigar en esta Institución de Educación Pública son las amenazas contra el puesto laboral de la víctima, además de la difamación para desacreditarlos.

Por último, el IMAP, que desde mi punto de vista el más importante, representa la intensidad de las estrategias; pues como ya hemos visto anteriormente, Hirigoyen (2001), afirma que lo que realmente genera el *mobbing* y las consecuencias de este, es la intensidad con la que se efectúa el acoso.

Como vimos anteriormente, durante el año 2013, once profesores negaron tener alguna estrategia de *mobbing*, y nueve afirmaron haber padecido el acoso moral laboral. Con respecto a los nueve maestros, se calculó la intensidad de los comportamientos negativos de quienes los acosaban y en un rango donde cero es la mínima y seis la máxima intensidad, la intensidad más alta que presentó un maestro fue 5.00, es decir a un punto de llegar a 6.00. Es totalmente preocupante la información que nos arroja la siguiente gráfica, pues como vemos

siete docentes tuvieron el IMAP de un 4.00 hacia arriba, dejando a la vista que el hostigamiento que recibían era alarmante.

Gráfico 3. Intensidad del *mobbing* en 2013



Podemos apreciar al IMAP teniendo un rango donde su máximo es de 6 puntos, el dato más alto sólo está a un punto de llegar a la máxima intensidad. Esto quiere decir que el *mobbing* fue un factor importante dentro de la Institución, que los factores psicosociales para propiciarlo generaron el despido de dos de ellos. Por otro lado, y de forma totalmente contraria, en lo que va del año 2018 el *mobbing* se declara inexistente en esta institución.

A continuación, se presenta un análisis, comparando los resultados de cada docente durante el año 2013 y el año en curso, se hizo un vaciado de datos en donde se verán las respuestas del docente de cada respectivo año **(**ver Anexo**)**. Los casos en el que el profesor demuestre haber padecido de *mobbing* (cumpliendo con las dos condiciones ya mencionadas) se reflejarán en los índices correspondientes del barómetro de Cisneros.

En primera instancia quisiera resaltar que para una mayor comprensión del análisis se han sumado los esquemas de cada docente encuestado en los anexos, donde se verá ampliamente la comparación de la prevalencia del *mobbing* en esta institución pública y que tipo de procesos o estrategias del *mobbing* afectan más a los empleados de dicha escuela. Debemos recordar el contexto por el que pasaron los empleados de dicha Institución durante el periodo de elecciones.

Al mismo tiempo, incluiremos las entrevistas a profundidad para conocer de forma más precisa el contexto psicosocial y sus elementos, y así proceder con el análisis que nos proporcione la información de los procesos que afectan psicosocialmente la vida laboral de los docentes, además de que se le dio a los maestros una lista de sintomatología con base a esta tesis, después de haber sufrido de *mobbing*, para que ellos marcarán qué consecuencias habían presentado, de la misma manera se les dio la opción de agregar otro comportamiento de haberlo sufrido.

DOCENTE 1

El primer docente encuestado señaló haber padecido de *mobbing* durante el mes de Octubre del año 2013. Las preguntas que marcó como positivas fueron las siguientes:

- Pregunta número 13: Con una frecuencia del comportamiento de 4, atribuyendo el acoso por parte de sus superiores.
- Pregunta número 20: Con una frecuencia del comportamiento de 4, atribuyendo el acoso por parte de sus superiores.
- Pregunta número 27: Con una frecuencia del comportamiento de 3, atribuyendo el acoso por parte de sus superiores.

- Pregunta número 32: Con una frecuencia del comportamiento de 5, atribuyendo el acoso por parte de sus superiores.

Es importante señalar que este docente marcó la pregunta 44 como positiva.

Como podemos observar este maestro es un claro ejemplo de ser víctima del *mobbing*, puesto que no sólo confirmo sufrir de cuatro estrategias del *mobbing* según la escala de Cisneros, sino que también expuso sufrir este tipo de acoso durante un mínimo de seis meses. A continuación se expondrán los tres índices del barómetro de Cisneros.

	ANÁLISIS ESTADÍSTICO	
1	NEAP	4
2	IGAP	0.37
3	IMAP	4.00

Con respecto al NEAP, vemos que el docente sufrió de 4 estrategias del mobbing, es decir el total de estrategias de acoso no marcadas en cero.

El IGAP siendo la suma de la frecuencia del comportamiento, nos da un total de, 16 que dividido entre los 43 ítems da como resultado 0.37, dentro de una escala de 0 a 6.

Y por último el IMAP, que es la intensidad de las estrategias del *mobbing* en una escala del 0 al 6, el resultado fue de 4, puesto que se dividió la suma de la frecuencia del comportamiento, 16, entre el total de estrategias, es decir, el NEAP.

Esto significa que a pesar de que este docente sale con un índice bajo en el IGAP puesto que sólo sufrió de cuatro estrategias del *mobbing* de 43, no significa que el *mobbing* se encuentre ausente, pues el IMAP, es decir la intensidad demuestra un índice bastante alto.

Procediendo con la encuesta realizada en este año, se demuestra que la prevalencia del *mobbing* es nula, por lo tanto se deduce que en cuatro años el *mobbing* pareciera haber desaparecido.

Proceso del *mobbing* y consecuencias psicosociales sobre el docente 1

Durante el proceso de hostigamiento este docente corroboró en la encuesta que los principales comportamientos de acoso fueron los siguientes:

En primera instancia señaló haber sufrido represalias económicas, difamaciones y calumnias afirmando que fueron de los factores que más repercutieron en su vida personal.

> Durante el proceso de elecciones no sólo se inventaron cosas malas sobre mí, sino que también cuando ganó el candidato "B", el director me bajo el número de grupos para dar clase, del total de grupos que tenía, al final sólo me dio uno, esto para mí fue trágico, pues yo rentaba una casa para mi familia, al final tuvimos que mudarnos porque ya no nos alcanzaba con el pago que me daban, todo el tiempo estaba preocupada, estresada, y además me sentía impotente, yo no podía hacer nada, pues temía por mi trabajo, todavía no contaba con la definitividad y aún soy maestra por honorarios, mi estado en este trabajo era totalmente esporádico (Docente 1)

Como podemos ver con el testimonio anterior, las consecuencias psicosociales a mediano o a largo plazo que afirma haber sufrido fueron:

- Estrés
- Ansiedad

- Depresión
- Impotencia
- Irritabilidad

Por otra parte, también confirmo haber sufrido de amenazas constantes en su trabajo, tanto verbal como amenazas con instrumentos disciplinarios. Debemos agregar que aunque el docente no lo marcó en la encuesta, otra estrategia del *mobbing* que afirmó haber sufrido en la entrevista fue la número seis, pues al dejarlo sólo un grupo le quitaron trabajo que hacer para afectarlo económicamente.

Además de que todas las estrategias del *mobbing*, afectaron en su vida laboral, familiar y social. Se debe destacar que el *mobbing* fue ejercido de forma descendente, pues fue el director y sus superiores quienes ejercieron el acoso.

De esta manera se desarrollará el análisis de esta tesis, presentando los índices del barómetro del Cisneros, si es que el docente presenta ser víctima del *mobbing* y señalando las preguntas que aparecen como afirmativas, de lo contrario se dará por hecho que el *mobbing* es inexistente, y finalmente se anexarán las consecuencias psicosociales de haber presentado algunas.

DOCENTE 2

El segundo docente encuestado señaló haber padecido de *mobbing* durante el mes de Octubre del año 2013. Las preguntas que marcó como positivas fueron las siguientes:

- Pregunta número 2: Con una frecuencia del comportamiento de 3, atribuyendo el acoso por parte de sus superiores.

- Pregunta número 6: Con una frecuencia del comportamiento de 3, atribuyendo el acoso por parte de sus superiores.
- Pregunta número 13: Con una frecuencia del comportamiento de 5, atribuyendo el acoso por parte de sus superiores.
- Pregunta número 15: Con una frecuencia del comportamiento de 5, atribuyendo el acoso por parte de sus superiores.
- Pregunta número 16: Con una frecuencia del comportamiento de 5, atribuyendo el acoso por parte de sus superiores.
- Pregunta número 19: Con una frecuencia del comportamiento de 3, atribuyendo el acoso por parte de sus superiores.
- Pregunta número 20: Con una frecuencia del comportamiento de 5, atribuyendo el acoso por parte de sus superiores.
- Pregunta número 22: Con una frecuencia del comportamiento de 5, atribuyendo el acoso por parte de sus superiores.
- Pregunta número 23: Con una frecuencia del comportamiento de 5, atribuyendo el acoso por parte de sus superiores.
- Pregunta número 26: Con una frecuencia del comportamiento de 5, atribuyendo el acoso por parte de sus superiores.
- Pregunta número 32: Con una frecuencia del comportamiento de 6, atribuyendo el acoso por parte de sus superiores.

Es importante señalar que este docente marcó la pregunta 44 como positiva.

A continuación, se expondrán los tres índices del barómetro de Cisneros.

	ANÁLISIS ESTADÍSTICO	
1	NEAP	11
2	IGAP	1.16
3	IMAP	4.55

Como podemos observar, este maestro cuenta con un total de estrategias de acoso (NEAP) más numerosas que el maestro anterior; así mismo, conlleva un índice global de acoso psicológico más alto (IGAP), así como el índice de intensidad de las estrategias de acoso (IMAP). Dado que el maestro fue despedido, no se pudo hacer una comparación. Sin embargo, este fue uno de los maestros a quienes entrevistamos.

Proceso del *mobbing* y consecuencias psicosociales sobre el docente 2

Durante el proceso de hostigamiento este docente corroboró en la encuesta que los principales comportamientos de acoso fueron los siguientes.

Lo ignoraban y lo excluían de los grupos sociales, ocasionalmente no le daban trabajo que hacer, se le ocasionaban gastos económicos para perjudicarlo, minusvaloraban su trabajo, lo acusaban injustificadamente de incumplimientos, errores, etc., sufrió de humillaciones y de amenazas con instrumentos disciplinarios, distorsionaban malintencionadamente lo que hacía, además de que inventaban rumores y lo difamaban.

A continuación, se presenta un fragmento de la entrevista a este docente, puesto que es importante ya que fue el docente que con más estrategias del *mobbing* sufrió y que además, fue con uno de los dos docentes donde los hostigadores cumplieron el cometido de lograr su renuncia disfrazada de un despido claro.

> Realmente el director, bueno aclaro que hubo un cambio de director y el nuevo director que llegó tenía un equipo de trabajo al que yo no pertenecía, posteriormente, cuando ganó, ya no me tomaba en cuenta para nada, yo le mandaba los reportes que me correspondían, ya tenía un contrato por tiempo determinado, me lo renovaban cada medio año, de Enero a Junio y de Junio a Diciembre, él ganó las elecciones en Octubre, para entonces mi contrato se terminada en Diciembre, pero este contrato ya estaba renovado de Diciembre a Junio, pero sí, ya no dejó que culminara esa parte del contrato, me despidieron en Febrero, entonces canceló el contrato, pero creo que en realidad no fue grosero, simplemente se acabó.
>
> En una última plática que tuve con el director, me comentaba que; bueno antes de eso, en este caso hubo muestras de apoyo por parte de los alumnos y maestros que no querían que se terminara mi contrato, que siguiera yo trabajando como responsable académico en la institución, y entonces el director me dijo que eso no podía ser posible porque él ya llegaba con otro equipo de trabajo, entonces simplemente me comentaba que los alumnos, los escritos que ellos realizaban para apoyarme, estaban llegando directamente a rectoría y él me habló y me dijo: *"oye qué onda con este alboroto, si al final de cuentas te tienes que ir",* y pues le contesté que eso era decisión de los maestros y de los alumnos, ellos me están mostrando esta parte de apoyo y yo no puedo hacer nada, y ahora pues, mi contrato terminaba hasta Junio, estoy consciente de que ya terminando Junio pues yo ya no podía hacer nada, no podía obligarlos a renovar otra vez un contrato, pero de hecho sí le dije que me dejara terminar hasta Junio. Él se sentía molesto porque digamos se lo estaban brincando porque no lo estaban tomando en cuenta a él como director, los alumnos y maestros estaban mandando escritos directamente a rectoría.

En ese momento de las elecciones, las principales formas de atacar a las víctimas de esa institución fueron verbales, pues la difamación y calumnias eran presentes en muchos docentes, así como lo afirma este maestro:

> Llegaban los simpatizantes contrarios, con las intenciones del que quería ser el nuevo director, es decir el candidato, de que dieran información dañando mi imagen y mi integridad, no tanto hablaban de un desempeño académico profesional sino que utilizaban estos factores para dañarme.
>
> Las agresiones sólo fueron en el proceso de campaña, después de que eligió al nuevo director, lo que te he contado, calumnias, difamaciones, vivíamos en un entorno donde nada era verdad.

Este docente afirma tener toda la preparación para pertenecer a esta institución educativa, pues contaba con el título de la licenciatura, de la maestría, además de sobresalir en diplomados, talleres etc., sin embargo esto pasó desapercibido por los acosadores para interrumpir sus funciones y echarlo sin previo aviso.

> Pues yo estaba con una comisión entregando documentos de mi sección en el planten en Puebla, es decir yo no me encontraba en la sección de la institución donde yo trabajo, entonces me hablaron para decirme que ya estaban dando nombramiento a la nueva titular responsable académica de la institución, pero yo no me encontraba allá, y el nuevo director tenía conocimiento de que ese día yo no me encontraría allá
>
> Lo que hice fue sólo regresar por mis cosas y hacer la entrega del puesto, para deslindarme de responsabilidades porque igual tenía el nombramiento dentro de la institución y cierta responsabilidad también todavía.
>
> Me hablaron alumnos, me hablaron maestros, que no estaban contentos que no estaban de acuerdo, que no querían que entregara el cargo pero pues al final de cuentas me forzaron, obviamente también yo no estaba de acuerdo porque no fue la manera ni la forma, de hecho le estuve anticipando al director hasta cuándo iba yo a ser el responsable porque igual no me pagaban, desde Enero hasta Febrero que fueron dos meses, no tuve sueldo, no tenía contrato, y por lo tanto no tenía salario, además de que me quedaron a deber algunos viáticos.

Inclusive nos afirma que en realidad se interrumpió su contrato, de tal forma que quizás no se le pudiese llamar despido, pero la forma en que lo echaron hizo cumplir el objetivo de sus hostigadores

> Me pagaron ya como parte de un finiquito, me dijeron: *gracias por los dos meses que alcanzaste a cubrir y toma el finiquito que te corresponde*, pero eso fue hasta por Marzo o Abril, sí, fue por esos meses que cubrieron mi salario de Enero a Febrero más a parte lo del finiquito, y aun así me quedaron debiendo alrededor de 5000 pesos de viáticos.

Como podemos observar, a este docente se le fue retenido su pago por dos meses, meses que afirma que fueron causantes de estrés y desesperación pues tenía una familia que mantener, todos sus ahorros se le acabaron y al ser echado de la institución, comenzaron los primeros síntomas que le hizo padecer el mobbing.

> Además de un sentimiento de impotencia, pues porque tú sabes que eres removido de un puesto no tanto por falta de capacidad ¿no?, sino por otras cuestiones, y la manera en que lo hicieron pues no fue, no fue moral ni correcto, y pues a uno le da coraje porque además agredían a mi familia, mi esposa trabajaba conmigo, y la agredieron en el proceso de las campañas, y en ese tiempo se ejercían agresiones, sobre todo cuando yo

> no estaba y le iban a gritar a mi esposa, se tomaban esta cuestión personal, se lo tomaban como un desquite, mi esposa sólo se defendía de las agresiones, nunca hubo agresiones físicas pero sí verbal y a mí me enojaba que lo hacían cuando no estaba yo.
> No es algo fácil es un impacto emocional muy fuerte, te cambia tu proyección de vida radicalmente, de repente se corta tus ingresos económicos, de un día para otro ya no lo tienes, entonces tuve que buscar de manera inmediata como sustituir ese ingreso; entonces sí, me costó nuevamente tener esa facilidad económica y mi estabilidad.

Como podemos observar, este docente no sabe que sufrió claramente de *mobbing*, y de las consecuencias psicosociales que se observan son las siguientes:

- Estrés
- Impotencia
- Ansiedad
- Depresión
- Sentimiento de fracaso
- Frustración
- Pérdida de la motivación

Además de que todo esto tuvo un impacto en su vida laboral, familiar y social. Se debe destacar que el *mobbing* fue ejercido de forma descendente, pues fue el director y sus superiores quienes ejercieron el acoso.

DOCENTE 3

El tercer docente encuestado señaló haber padecido de *mobbing* durante el mes de Octubre del año 2013. Las preguntas que marcó como positivas fueron las siguientes:

- Pregunta número 4: Con una frecuencia del comportamiento de 4, atribuyendo el acoso por parte de sus superiores y compañeros de trabajo.

- Pregunta número 16: Con una frecuencia del comportamiento de 4, atribuyendo el acoso por parte de sus superiores y compañeros de trabajo.
- Pregunta número 20: Con una frecuencia del comportamiento de 4, atribuyendo el acoso por parte de sus superiores y compañeros de trabajo.
- Pregunta número 22: Con una frecuencia del comportamiento de 4, atribuyendo el acoso por parte de sus superiores y compañeros de trabajo.
- Pregunta número 32: Con una frecuencia del comportamiento de 5, atribuyendo el acoso por parte de sus superiores y compañeros de trabajo.
- Pregunta número 35: Con una frecuencia del comportamiento de 4, atribuyendo el acoso por parte de sus superiores y compañeros de trabajo.

Es importante señalar que este docente marcó la pregunta 44 como positiva.

A continuación, se expondrán los tres índices del barómetro de Cisneros.

	ANÁLISIS ESTADÍSTICO	
1	NEAP	6
2	IGAP	0.58
3	IMAP	4.17

Proceso del *mobbing* y consecuencias psicosociales sobre el docente 3

Durante el proceso de hostigamiento este docente corroboró en la encuesta que los principales comportamientos de acoso fueron los siguientes:

Forzaban a este docente a hacer trabajos en contra de sus principios éticos, se le acusaron injustificadamente de incumplimientos profesionales, lo amenazaron con instrumentos disciplinarios, distorsionaban lo que decía, inventaban y difundían rumores sobre su persona, trataban de perjudicar su imagen y reputación.

Como ya se vio anteriormente, este docente que no fue rencontrado, nos cuenta cómo fue su experiencia:

> En el momento de las elecciones, yo un día me encontraba dando clases, de repente llegó un maestro que era candidato para secretario, llegó a hablar conmigo, me dijo que una alumna había reprobado en mi clase y quería que la ayudará para pasar el año, yo le comenté que no podía pues durante todo el año casi nunca entró a mi clase, así que aunque yo quisiera ayudarla no podía hacerlo, él insistió y argumentó que era una de las alumnas que más los apoyaba en la campaña y que por eso a veces se ausentaba, a lo que le contesté que no podía hacerlo puesto que ya tenía muchas faltas antes del periodo de las campañas, en ese momento se puso serio y me dijo "ah, no la vas a ayudar, ok", me dio la espalda y se fue. Yo renovaba mi contrato en Diciembre, ellos ya habían ganado las elecciones, cuando pregunté dónde podía firmar mi renovación, me dijeron que no había llegado ya que yo ya no era maestra de esa institución. (Docente 3)

Posteriormente el docente afirmó, que se sintió impotente y sólo salió del lugar, de las consecuencias psicosociales que se observan son las siguientes:

- Estrés
- Impotencia
- Ansiedad
- Sentimiento de fracaso

- Frustración
- Enojo

De la misma manera, como el caso anterior el maestro ya no trabaja en la institución, por lo que no se pudo hacer una comparación. Esto tuvo un impacto en su vida laboral. Se debe destacar que el *mobbing* fue ejercido de forma descendente, pues fue el director y sus superiores quienes ejercieron el acoso.

DOCENTE 4

El cuarto docente encuestado señaló haber padecido de *mobbing* durante el mes de Octubre del año 2013. Las preguntas que marcó como positivas fueron las siguientes:

- Pregunta número 2: Con una frecuencia del comportamiento de 3, atribuyendo el acoso por parte de sus superiores.
- Pregunta número 4: Con una frecuencia del comportamiento de 3, atribuyendo el acoso por parte de sus superiores.
- Pregunta número 13: Con una frecuencia del comportamiento de 5, atribuyendo el acoso por parte de sus superiores.
- Pregunta número 20: Con una frecuencia del comportamiento de 5, atribuyendo el acoso por parte de sus superiores.
- Pregunta número 31: Con una frecuencia del comportamiento de 4, atribuyendo el acoso por parte de sus superiores.

Es importante señalar que este docente marcó la pregunta 44 como positiva.

A continuación, se expondrán los tres índices del barómetro de Cisneros.

	ANÁLISIS ESTADÍSTICO	
1	NEAP	5
2	IGAP	0.47
3	IMAP	4.00

Este maestro, señala en el cuestionario aplicado en el año 2018 haber sido afectado por una estrategia del *mobbing*:

- Pregunta número 20: Con una frecuencia del comportamiento de 4, atribuyendo el acoso por parte de sus superiores.

Sin embargo, la pregunta 44 fue marcada como negativa, por lo tanto no cumple con las dos condiciones para padecer *mobbing* en la etapa dos.

Proceso del mobbing y consecuencias psicosociales sobre el docente 4

Durante el proceso de hostigamiento este docente corroboró en la encuesta que los principales comportamientos de acoso fueron los siguientes:

Lo ignoraban y/o lo excluían de los grupos sociales, lo forzaban a hacer trabajos en contra de sus principios éticos, también se le ocasionan gastos económicos para perjudicarlos, lo amenazaban con instrumentos disciplinarios y le hacían bromas inapropiadas y crueles hacia su persona.

Este docente afirma haber sentido las siguientes secuelas psicosociales:

- Confusión

- Inseguridad
- Estrés
- Paralización
- Ansiedad
- Impotencia

De la misma manera, como el caso anterior el maestro tuvo un impacto en su vida laboral. Se debe destacar que el *mobbing* fue ejercido de forma descendente y horizontal, pues fue el director y sus superiores quienes ejercieron el acoso y sus compañeros de trabajo.

DOCENTE 5

El quinto docente encuestado señaló haber padecido de *mobbing* durante el mes de Octubre del año 2013. Las preguntas que marcó como positivas fueron las siguientes:

- Pregunta número 2: Con una frecuencia del comportamiento de 4, atribuyendo el acoso por parte de sus superiores.
- Pregunta número 13: Con una frecuencia del comportamiento de 4, atribuyendo el acoso por parte de sus superiores.

Es importante señalar que este docente marcó la pregunta 44 como positiva. A continuación, se expondrán los tres índices del barómetro de Cisneros.

	ANÁLISIS ESTADÍSTICO	
1	NEAP	2
2	IGAP	0.19
3	IMAP	4.00

Este maestro, señala en el cuestionario aplicado en el año 2018 haber sido afectado por una estrategia del *mobbing*:

- Pregunta número 2: Con una frecuencia del comportamiento de 1, atribuyendo el acoso por parte de sus compañeros de trabajo.

Sin embargo, la pregunta 44 fue marcada como negativa, por lo tanto no cumple con las dos condiciones para padecer *mobbing* en la etapa dos.

Proceso del *mobbing* y consecuencias psicosociales sobre el docente 5

Durante el proceso de hostigamiento este docente corroboró en la encuesta que los principales comportamientos de acoso fueron los siguientes:

Lo ignoraban y/o lo excluían de los grupos sociales y recibía amenazas verbales y gestos intimidatorios. Este docente afirma haber sentido las siguientes secuelas psicosociales:

- Confusión
- Apatía

Este maestro tuvo un impacto en su vida laboral. Se debe destacar que el *mobbing* fue ejercido de forma descendente, pues fue el director y sus superiores quienes ejercieron el acoso

DOCENTE 6

El sexto docente, no muestra haber sido víctima de acoso laboral durante el año 2013, ya que no señalo ni una estrategia del *mobbing* como positiva, y a pesar de que en la encuesta aplicada en 2018 señalo una estrategia:

- Pregunta número 20: Con una frecuencia del comportamiento de 1, atribuyendo el acoso por parte de sus superiores y compañeros de trabajo.

Este maestro marcó la pregunta 44 como negativa, por lo tanto no cumple con las dos condiciones para padecer *mobbing*.

DOCENTE 7

El séptimo maestro, no señaló en ni uno de los casos (encuesta del año 2013 y encuesta del año 2018) haber padecido alguna de las estrategias del *mobbing*.

DOCENTE 8

El octavo docente encuestado señaló haber padecido de *mobbing* durante el mes de Octubre del año 2013. Las preguntas que marcó como positivas fueron las siguientes:

- Pregunta número 20: Con una frecuencia del comportamiento de 4, atribuyendo el acoso por parte de sus superiores.
- Pregunta número 32: Con una frecuencia del comportamiento de 4, atribuyendo el acoso por parte de sus superiores.

Es importante señalar que este docente marcó la pregunta 44 como positiva.

A continuación, se expondrán los tres índices del barómetro de Cisneros.

	ANÁLISIS ESTADÍSTICO	
1	NEAP	2
2	IGAP	0.19
3	IMAP	4.00

Este maestro, señala en el cuestionario aplicado en el año 2018 haber sido afectado por una estrategia del *mobbing*:

- Pregunta número 32: Con una frecuencia del comportamiento de 2, atribuyendo el acoso por parte de sus compañeros de trabajo.

Sin embargo la pregunta 44 fue marcada como negativa, por lo tanto no cumple con las dos condiciones para padecer *mobbing* en la etapa dos.

Proceso del mobbing y consecuencias psicosociales sobre el docente 8

Durante el proceso de hostigamiento este docente corroboró en la encuesta que los principales comportamientos de acoso fueron los siguientes:

Lo amenazaban con instrumentos disciplinarios, además de que inventaban y difundían rumores sobre él. Este docente afirma haber sentido las siguientes secuelas psicosociales:

- Irritabilidad
- Estrés

Este maestro tuvo un impacto en su vida laboral. Se debe destacar que el *mobbing* fue ejercido de forma descendente, pues fue el director y sus superiores quienes ejercieron el acoso

DOCENTE 9

El noveno maestro, no señaló en ni uno de los casos (encuesta del año 2013 y encuesta del año 2018) haber padecido alguna de las estrategias del *mobbing*.

DOCENTE 10

El décimo docente, no señaló en ni uno de los casos (encuesta del año 2013 y encuesta del año 2018) haber padecido alguna de las estrategias del *mobbing*.

DOCENTE 11

El onceavo docente encuestado señaló haber padecido de *mobbing* durante el mes de Octubre del año 2013. Las preguntas que marcó como positivas fueron las siguientes:

- Pregunta número 5: Con una frecuencia del comportamiento de 4, atribuyendo el acoso por parte de sus superiores.
- Pregunta número 16: Con una frecuencia del comportamiento de 3, atribuyendo el acoso por parte de sus superiores.
- Pregunta número 23: Con una frecuencia del comportamiento de 3, atribuyendo el acoso por parte de sus superiores y compañeros de trabajo.
- Pregunta número 27: Con una frecuencia del comportamiento de 1, atribuyendo el acoso por parte de sus compañeros de trabajo.

Es importante señalar que este docente marcó la pregunta 44 como positiva. A continuación, se expondrán los tres índices del barómetro de Cisneros.

	ANÁLISIS ESTADÍSTICO	
1	NEAP	4
2	IGAP	0.26
3	IMAP	2.75

Este maestro no señaló ni una estrategia del *mobbing* en la encuesta realizada en el año 2018.

Proceso del *mobbing* y consecuencias psicosociales sobre el docente 11

Durante el proceso de hostigamiento este docente corroboró en la encuesta que los principales comportamientos de acoso fueron los siguientes:

Sentía que evaluaban su trabajo de forma inequitativa, se le acusaba de forma injusta incumplimientos profesionales, lo molestaban frecuentemente para hacerlo enojar e inventaban y difundían rumores sobre él. Este docente afirma haber sentido las siguientes secuelas psicosociales:

- Irritabilidad
- Estrés
- Confusión

Este maestro tuvo un impacto en su vida laboral. Se debe destacar que el *mobbing* fue ejercido de forma descendente, pues fue el director y sus superiores quienes ejercieron el acoso.

DOCENTE 12

El docente número doce, no muestra haber sido víctima de acoso laboral durante el año 2013, ya que no señalo ni una estrategia del *mobbing* como positiva, y a pesar de que en la encuesta aplicada en 2018 señalo una estrategia:

- Pregunta número 4: Con una frecuencia del comportamiento de 3, atribuyendo el acoso por parte de sus superiores.

Este maestro marcó la pregunta 44 como negativa, por lo tanto no cumple con las dos condiciones para padecer *mobbing*.

DOCENTE 13

El docente número 13, no señaló en ni uno de los casos (encuesta del año 2013 y encuesta del año 2018) haber padecido alguna de las estrategias del *mobbing*.

DOCENTE 14

El docente número 14, no señaló en ni uno de los casos (encuesta del año 2013 y encuesta del año 2018) haber padecido alguna de las estrategias del *mobbing*.

DOCENTE 15

El docente número 15, no señaló en ni uno de los casos (encuesta del año 2013 y encuesta del año 2018) haber padecido alguna de las estrategias del *mobbing*.

DOCENTE 16

El docente número 16 encuestado señaló haber padecido de *mobbing* durante el mes de Octubre del año 2013. Las preguntas que marcó como positivas fueron las siguientes:

- Pregunta número 20: Con una frecuencia del comportamiento de 5, atribuyendo el acoso por parte de sus superiores y compañeros de trabajo.
- Pregunta número 27: Con una frecuencia del comportamiento de 5, atribuyendo el acoso por parte de sus superiores.
- Pregunta número 32: Con una frecuencia del comportamiento de 5, atribuyendo el acoso por parte de sus superiores y compañeros de trabajo.

Es importante señalar que este docente marcó la pregunta 44 como positiva. A continuación, se expondrán los tres índices del barómetro de Cisneros.

	ANÁLISIS ESTADÍSTICO	
1	NEAP	3
2	IGAP	0.35
3	IMAP	5.00

Este maestro, señala en el cuestionario aplicado en el año 2018 haber sido afectado por una estrategia del *mobbing*:

- Pregunta número 20: Con una frecuencia del comportamiento de 1, atribuyendo el acoso por parte de sus superiores.

Sin embargo, la pregunta 44 fue marcada como negativa, por lo tanto no cumple con las dos condiciones para padecer *mobbing* en la etapa dos.

Proceso del *mobbing* y consecuencias psicosociales sobre el docente 16

Durante el proceso de hostigamiento este docente corroboró en la encuesta que los principales comportamientos de acoso fueron los siguientes:

Lo amenazaban con instrumentos disciplinarios, lo amenazaban también verbalmente y con gestos intimidatorios e inventaban y difundían rumores sobre él.

Este docente afirma haber sentido las siguientes secuelas psicosociales:

- Irritabilidad

Este maestro tuvo un impacto en su vida laboral. Se debe destacar que el *mobbing* fue ejercido de forma descendente, pues fue el director y sus superiores quienes ejercieron el acoso

DOCENTE 17

El docente número 17, no señaló en ni uno de los casos (encuesta del año 2013 y encuesta del año 2018) haber padecido alguna de las estrategias del *mobbing*.

DOCENTE 18

El docente número 18, no señaló en ni uno de los casos (encuesta del año 2013 y encuesta del año 2018) haber padecido alguna de las estrategias del *mobbing*.

DOCENTE 19

El docente número 19 encuestado señaló haber padecido de *mobbing* durante el mes de octubre del año 2013. Las preguntas que marcó como positivas fueron las siguientes:

- Pregunta número 22: Con una frecuencia del comportamiento de 1, atribuyendo el acoso por parte de sus superiores y compañeros de trabajo.
- Pregunta número 35: Con una frecuencia del comportamiento de 4, atribuyendo el acoso por parte de sus superiores y compañeros de trabajo.
- Pregunta número 40: Con una frecuencia del comportamiento de 4, atribuyendo el acoso por parte de sus superiores y compañeros de trabajo.

Es importante señalar que este docente marcó la pregunta 44 como positiva. A continuación, se expondrán los tres índices del barómetro de Cisneros.

	ANÁLISIS ESTADÍSTICO	
1	NEAP	3
2	IGAP	0.21
3	IMAP	3.00

Este maestro no señaló ni una estrategia del *mobbing* en la encuesta aplicada en el año 2018.

Proceso del *mobbing* y consecuencias psicosociales sobre el docente 19

Durante el proceso de hostigamiento este docente corroboró en la encuesta que los principales comportamientos de acoso fueron los siguientes:

Distorsionaban lo que decía o hacía, se le atribuían conductas ilícitas e intentaban desmoralizarlo constantemente.

Este docente afirma haber sentido las siguientes secuelas psicosociales:

- Irritabilidad
- Estrés
- Pérdida de motivación
- Frustración
- Miedo

Este maestro tuvo un impacto en su vida laboral y social. Se debe destacar que el mobbing fue ejercido de forma descendente, pues fue el director y sus superiores quienes ejercieron el acoso

DOCENTE 20

El docente número 20, no señaló en ni uno de los casos (encuesta del año 2013 y encuesta del año 2018) haber padecido alguna de las estrategias del *mobbing*.

Como podemos observar de los 20 maestros que se encuestaron, nueve fueron víctimas de *mobbing* durante el año 2013, sin embargo, en el transcurso de este año, los 20 docentes encuestados, afirman no padecer de *mobbing*. Podríamos considerar que el *mobbing* está ausente ahora en la institución, pero no podemos pasar por alto, que en esta segunda ocasión los maestros no fueron escogidos al azar como hace cinco años, sino que se buscaron a los mismos participantes para comprobar la prevalencia del *mobbing*, dos de ellos ya no laboraban en la institución, es decir que, el objetivo de los victimarios se cumplió.

Por otra parte, pudimos confirmar la prevalencia del *mobbing* y cómo estos procesos afectan psicosocialmente a la víctima, entre las principales consecuencias psicosociales encontramos las siguientes:

- Estrés
- Ansiedad
- Depresión
- Impotencia
- Irritabilidad
- Sentimiento de fracaso
- Frustración
- Pérdida de la motivación
- Enojo
- Confusión
- Inseguridad
- Paralización
- Apatía
- Miedo

También se debe resaltar que los principales acosadores fueron los directivos, y se confirma la existencia de superiores que al ver que no los apoyaban se refugiaron en el acoso para mantenerse en el poder o demostrar su superioridad.

Por otra parte, es interesante notar que después de cinco años, el *mobbing* pudo haber desaparecido, sin embargo, todos los docentes anteriores afirmaron que conforme fue pasando el tiempo la relación con el director fue siendo más estrecha, y que llegaron a un acuerdo mutuo donde ambos tenían que poner de su parte, pero no podemos ocultar la otra cara de la moneda, pues la ausencia del *mobbing* aún es incierta, aún si estos veinte docentes en 2018 afirman ya no padecerlo.

CONCLUSIONES

A lo largo de esta investigación se ha visto una interesante trascendencia sobre el acoso moral laboral, o mejor dicho sobre el *mobbing*. Además de que se recolectó la información de forma minuciosa abordando diversas perspectivas de autores y el punto de vista de otras ciencias enriqueciendo esta tesis, con sus aportaciones. Desde el interesante nacimiento del concepto *mobbing* que bautizó el etólogo Konrad Lorenz, hasta las discrepancias entre Piñuel e Hirigoyen, sin embargo también se logra objetivar algunos puntos del tema en cuestión.

No cabe duda que, subestimar un tema que parece de un concepto obvio, nos deja en un margen de error bastante amplio, pues a pesar de ser un tema pionero, en los últimos años ha proliferado su indagación, descubriendo nuevas vértices aterrizando de una forma más objetiva su concepción. Cada día se suman más ciencias para su exploración, entre ellas se encuentra la Psicología Social, pues aunque parece ya venir adherida a esta problemática, sus averiguaciones aún son superficiales.

En esta investigación logramos corroborar una situación de *mobbing* en la que se vio envuelta toda una institución de educación media superior, no sólo los docentes fueron partícipes y victimas del acoso, sino que también estuvieron implicados empleados de altos rangos, como el director y sus colaboradores. En definitiva, nos muestra una realidad bastante cruda de lo que pueden llegar a hacer las diferencias entre los seres humanos y nos muestra que la falta de tolerancia y empatía puede terminar en un desenlace que perjudica no sólo a un empleado, sino también a una familia e incluso a la escuela misma.

Se lograron demostrar múltiples comportamientos que delataban a los agresores manteniendo altos grados de frecuencia en específicos actos de violencia, por otro lado, se evidenció el

ambiente tóxico por el cual pasó la institución y las consecuencias psicosociales que presentaron las víctimas.

Así mismo se demuestra que el *mobbing* es un conflicto que puede encontrarse con mucha facilidad, pero la falta de información hace que se pase desapercibido y que además se normalice, minimizando así su verdadera esencia, es por ello que esta tesis también tiene como finalidad dar a conocer lo que en realidad es el *mobbing* y que sus consecuencias son tan graves que incluso ha llevado a los trabajadores al suicidio, pues si viene siendo cierto es que el *mobbing* también puede causar indignación por las estrategias que realizan los hostigadores y que a mediano o a largo plazo pueden provocar secuelas irreversibles, como se ha presentado en esta tesis.

Esta investigación también tiene como fin incentivar la concientización desde una perspectiva psicosocial, donde nos interesa la salud del individuo y la sociedad, además de que invita a los lectores a ser partícipes para su investigación y que se propague la información para evitar que muchos empleados sean víctimas de la mano invisible de la violencia.

Por último, no debemos pasar por alto que la violencia emocional existe y que es tan dolorosa como la violencia física, y que incluso sus secuelas llegan a ser tan perjudiciales para la persona que padeció de *mobbing* que no logra recuperarse hasta después de algunos meses o incluso años. Es por ello que esta investigación invita a conocer uno de los muchos casos de *mobbing* que suceden a diario, para que se conozca la realidad que pasan muchos empleados en su lugar de trabajo y así empoderar este tipo de estudios para la minimización y prevención del acoso moral laboral.

LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Una de las principales limitantes fue el tiempo, pues la autorización para la aplicación de las encuestas la obtuve en el mes de abril, por lo que esto atraso un poco la investigación.

Otro punto importante es que el barómetro de Cisneros a pesar de ser un cuestionario internacionalmente reconocido, aún no está estandarizado en México, pero debemos resaltar que es un tema que apenas está proliferando en el país, y siendo una tesis de carácter exploratoria nuestro principal objetivo es dar a conocer esta importante problematización.

Por último, siendo un tema delicado aún falta mucho por indagar en él, sobre todo en la perspectiva psicosocial y esto también da pautas para que surjan limitantes, pues la escasa información puede parecer redundante aunque no lo sea. Sin embargo, este tema pionero nos ayuda también a investigar muchas de sus vertientes.

PROPUESTAS Y FUTURAS LINEAS DE INVESTIGACIÓN

Una de mis principales propuestas es crear un instrumento que permita reconocer de forma objetiva las consecuencias psicosociales, pues es de suma importancia conocer y reconocer los problemas de los empleados tanto física como emocionalmente, esto no solo ayudará a los trabajadores sino que también, forjará empresas sólidas y productivas para el país.

De la misma manera se deben crear programas de información y planes de intervención sobre el *mobbing*, no sólo para la concientización, sino también para saber reconocerlo y actuar en un corto plazo, pues se ha demostrado en esta tesis que las consecuencias psicosociales se presentan en un mediano y largo plazo.

Por último, me gustaría proponer un lineamiento objetivo dentro de cada empresa donde se castigue severamente el acoso moral laboral, pues educar a los empleados es de vital importancia para que se cree un ambiente armónico.

REFERENCIAS

Alcántara, S. M., & Flores, M. A. C. C. (2013). El acoso psicológico en el trabajo. *Psicología y Salud*, *18*(2), 255-265.

Alonso, F. (2015). Una panorámica de la salud mental de los profesores. Revista Iberoamericana de Educación. (19-29).

Álvarez, S. (2013). ¿ A qué llamamos violencia en las ciencias sociales?. *Hallazgos*, *10*(20).

Camacho Ramírez, A., & Mayorga, D. R. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Prolegómenos*, *20*(40), 159-172.

Carrillo, R. (2015). Violencia en las universidades públicas. El caso de la Universidad Autónoma Metropolitana. México: UAM.

Caruso, A. L., Giammanco, M. D., Gitto., L. (2014). Burnout experience among teachers: a case study. Mediterranean Journal of Clinical Psychology.

Castrejón, M. I. A. M., Kuri, M. E. Y. T., & Jaimes, F. R. Estudio para la determinación del grado de acoso laboral (mobbing) de los trabajadores de una institución de educación superior en el estado de guerrero.

Cobo Saiz, Y. (2013). El mobbing: hacer visible, lo invisible.

Committee of Inquiry into the Future Development of the Public Health Function. Public Health in England. Londres: HMSO; 1988.

Elizalde, M. Z. (2017). Trabajo, trabajadoras y cultura organizacional. Entre el mobbing y el acoso sexual. *El Cotidiano*, (206), 91-98.

Farías Ocampo, América. (5 de enero de 2009). La jornada de Oriente. *Enfermedades laborales, minimizadas por las empresas y los sistemas de salud: especialista*. Disponible en: < http://www.lajornadadeoriente.com.mx/2009/01/05/puebla/sal110.php#>

Gómez Rodríguez, Juan Manuel. (2016) El acoso laboral en la Universidad. Una perspectiva comparada entre España, México y Colombia. Conflicto & Sociedad. Vol. 4.

Hirigoyen, Marie-France. (2001). El coso moral en el trabajo: distinguir lo verdadero de lo falso. (Núria Pujol i Valls, trad.). Barcelona, Buenos Aires, México: PAIDÓS.

Leymann, Heinz. (1996). *La persecución en el trabajo.* París, Francia. Ed. Seuil.

Leymann, Heinz. (2009). *Mobbing y Terror Psicológico en los lugares Trabajo (*Sergio Navarrete, trad.). México, D.F. (Obra original publicada en 1990)

López-Cabarcos, M., Vázquez-Rodríguez, P., & Montes-Piñeiro, C. (2009). Validación de la Escala CISNEROS de Mobbing al Gallego. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, *25*(3), 231-243.

Lorenz, K. (1971). *Sobre la agresión: el pretendido mal*. México: Siglo Veintiuno editores.

Mairal, J. B. (2010). Emociones negativas en el profesorado universitario: burnout, estrés laboral y mobbing. *EduPsykhé: Revista de psicología y psicopedagogía*, *9*(1), 85-100.

Martín, E. I., & Alfonso, N. M. (2009). El mobbing como proceso psicosocial. Consecuencias en el deterioro de la subjetividad.

Mayo, I. C., & Martínez, S. T. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, *13*(1).

Miguel, M. S., & Morales, M. T. A. (2010). Acoso laboral contra la mujer en México (mobbing). *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (10), 453-463.

Morales, B. F. T. (2017). ¿ Violencia o violencias en la universidad pública? Una aproximación desde una perspectiva sistémica. *El Cotidiano*, (206), 39-50.

Naranjo Pereira, M. L. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Educación*, *33*(2)

Odetto, C. L. (2016). El acoso moral laboral en las organizaciones privadas de la Ciudad de Rosario. *Invenio*, *19*(37), 107-122.

Organización Internacional del Trabajo. (2018). Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y hombres en el mundo del trabajo. Ginebra, Suiza. Informe V.

Organización Mundial de la Salud. (2003). Informe mundial sobre la violencia y la salud. No. 588

Organización Nacional del Trabajo (1998, 20 de Julio). *La violencia en el trabajo: un problema mundial* [Comunicado de Prensa]. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/press-releases/WCMS_008502/lang--es/index.htm>

Ortega, R., del Rey y Casas, J.A. (2013). La convivencia escolar: clave en la predicción del Bullying. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa.

Palencia, A. R., & Santander, J. V. P. (2015). Acoso escolar en universidades. *Enseñanza e investigación en psicología*, *20*(3), 266-274.

Peterson, D.R. (1983). Conflict. En H.H. Kelley, E. Berscheid, A., Chistersen, J.H., Harvey, T.L., Huston, G., Levinger, E., McClintock, L. A. Peplau y D.R. Peterson (Eds.): Close relationship (pp. 360-396). New York: W.H. Freeman.

Pino, C. M. L. (2015). Eficacia de la Ley 1010/2006 de acoso laboral en Colombia, una interpretación desde la sociología. *Revista de derecho: División de Ciencias Jurídicas de la Universidad del Norte*, (44), 111-144.

Piñuel y Zabala, José Ignacio. (2015). *Evaluación psicológica del acoso psicológico en el trabajo o mobbing en España mediante el cuestionario Cisneros* (tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid. Madrid.

Raven, B. y Rubin, J. (1983). *Social psychology* (2nd. ed.). Nueva York: John Wiley & Sons.

Real Academia Española [RAE] (2018) Conflicto. *rae.es*. Disponible en: <http://dle.rae.es/?id=AGHyxGk.>

Rios Manriquez, M., Pérez Rendón, L., Sánchez-Fernández, M. D., & Ferrer Guerra, J. (2017). Estrategias de compensación y su relación con el Compromiso

Organizacional en los docentes de las Instituciones de Educación Superior en México. *Revista Ibero Americana de Estratégia*, *16*(2).

Rodríguez, C. (2010). Mobbing. Acoso laboral. *Revista ISTMO*.

Rodríguez, J. M. G. (2015). El acoso laboral en la Universidad. Una perspectiva comparada entre España, México y Colombia. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, *3*(3).

Rodríguez-Mateo, H., Silva, D. S. G., & Rodríguez-Trueba, J. C. (2017). Variables socio afectivas y la eficacia en la labor docente. *International Journal of Developmental and Educational Psychology (Revista INFAD de Psicología).*, *1*(1), 137-148.

Rojas Rojas, W., & Martínez Palacios, G. D. (2016). Trascendencia del capital en la subjetivación laboral: dominación y supervivencia. *Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*, *32*(56), 115-126.

Ruiz-Ramírez, R., & Ayala-Carillo, M. D. R. (2016). Violencia de género en instituciones de educación. *Ra Ximhai*, *12*(1).

Sieglin, V. (2012). El impacto del acoso laboral en los observadores. Estudios de caso en instituciones académicas en México. *Revista Latinoamericana de Estudos do Trabalho*, *17*(27), 191-223.

Trijueque, D. G., & Marina, S. D. (2008). El acoso psicológico en el lugar de trabajo. Antecedentes organizacionales. *Boletín de Psicología*, *93*, 7-citation_lastpage.

Uribe, L. M. I., Ferrer, A. E. E., & Bermúdez, G. M. (2015). El acoso laboral entre los trabajadores universitarios. *Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas: RICSH*, *4*(7), 1-21.

Varela, O., Puhl, S. M., & Izcurdia, M. D. (2013). Clima laboral y mobbing. *Anuario de investigaciones*, *20*(2), 23-26.

ANEXOS

Anexo 1: DOCENTE 1

	COMPARACIÓN DEL PADECIMIENTO DEL MOBBING EN LA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE NIVEL MEDIO SUPERIOR 2014 Y 2018									
	DOCENTE NÚM. 1									
	ENCUESTA HECHA EN OCTUBRE DEL 2013									
	Señale, en su caso quienes son el/los autores de los hostigamientos		Grado de frecuencia							
1	Jefes o superiores	0	Nunca							
2	Compañeros de trabajo	1	Pocas veces al año o menos							
3	Subordinados	2	Una vez al mes o menos							
		3	Algunas veces al mes							
		4	Una vez a la semana							
		5	Varias veces a la semana							
		6	Todos los días							
	COMPORTAMIENTOS	Autores	Frecuencia del comportamiento							
1	Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él.		0	1	2	3	4	5	6	
2	Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen "invisible"		0	1	2	3	4	5	6	
3	Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme		0	1	2	3	4	5	6	
4	Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética		0	1	2	3	4	5	6	
5	Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada		0	1	2	3	4	5	6	
6	Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera o iniciativa propia		0	1	2	3	4	5	6	
7	Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido		0	1	2	3	4	5	6	
8	Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias		0	1	2	3	4	5	6	
9	Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno		0	1	2	3	4	5	6	
10	Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
11	Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito		0	1	2	3	4	5	6	
12	Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad		0	1	2	3	4	5	6	
13	Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente	1	0	1	2	3	4	5	6	
14	Prohiben a mis compañeros o colegas hablar conmigo		0	1	2	3	4	5	6	
15	Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga		0	1	2	3	4	5	6	
16	Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallas, inconcretas y difusas		0	1	2	3	4	5	6	
17	Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
18	Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes		0	1	2	3	4	5	6	
19	Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros		0	1	2	3	4	5	6	
20	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)	1	0	1	2	3	4	5	6	
21	Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos		0	1	2	3	4	5	6	
22	Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
23	Se intenta buscarme las cosquillas para "hacerme explotar"		0	1	2	3	4	5	6	
24	Me menosprecian personal o profesionalmente		0	1	2	3	4	5	6	
25	Me hacen burla o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, andas, etc.		0	1	2	3	4	5	6	
26	Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal		0	1	2	3	4	5	6	
27	Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios	1	0	1	2	3	4	5	6	
28	Recibo amenzas por escrito o por teléfono en mi domicilio		0	1	2	3	4	5	6	
29	Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme		0	1	2	3	4	5	6	
30	Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme		0	1	2	3	4	5	6	
31	Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí		0	1	2	3	4	5	6	
32	Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada	1	0	1	2	3	4	5	6	
33	Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
34	Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.		0	1	2	3	4	5	6	
35	Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación		0	1	2	3	4	5	6	
36	Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
37	Me asignan plazos de ejecución o cargos de trabajo irrazonables		0	1	2	3	4	5	6	
38	Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada		0	1	2	3	4	5	6	
39	Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional		0	1	2	3	4	5	6	
40	Intentan persistentemente desmoralizarme		0	1	2	3	4	5	6	
41	Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
42	Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar "pillarme en algún renuncio"		0	1	2	3	4	5	6	
43	Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas		0	1	2	3	4	5	6	
44	En el transcurso de los últimos 6 meses. ¿Ha sido ud. Víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con frecuencia de más de 1 vez por semana)? (ver lista de preguntas 1 a 43)	1	SÍ				NO			

	COMPARACIÓN DEL PADECIMIENTO DEL MOBBING EN LA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE NIVEL MEDIO SUPERIOR 2014 Y 2018									
	DOCENTE NÚM. 1									
	ENCUESTA HECHA EN ABRIL DEL 2018									
	Señale, en su caso quienes son el/los autores de los hostigamientos		Grado de frecuencia							
1	Jefes o superiores	0	Nunca							
2	Compañeros de trabajo	1	Pocas veces al año o menos							
3	Subordinados	2	Una vez al mes o menos							
		3	Algunas veces al mes							
		4	Una vez a la semana							
		5	Varias veces a la semana							
		6	Todos los días							
	COMPORTAMIENTOS	Autores	Frecuencia del comportamiento							
1	Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él.		0	1	2	3	4	5	6	
2	Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen "invisible"		0	1	2	3	4	5	6	
3	Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme		0	1	2	3	4	5	6	
4	Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética		0	1	2	3	4	5	6	
5	Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada		0	1	2	3	4	5	6	
6	Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera o iniciativa propia		0	1	2	3	4	5	6	
7	Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido		0	1	2	3	4	5	6	
8	Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias		0	1	2	3	4	5	6	
9	Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno		0	1	2	3	4	5	6	
10	Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
11	Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito		0	1	2	3	4	5	6	
12	Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad		0	1	2	3	4	5	6	
13	Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente		0	1	2	3	4	5	6	
14	Prohiben a mis compañeros o colegas hablar conmigo		0	1	2	3	4	5	6	
15	Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga		0	1	2	3	4	5	6	
16	Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallas, inconcretas y difusas		0	1	2	3	4	5	6	
17	Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
18	Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes		0	1	2	3	4	5	6	
19	Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros		0	1	2	3	4	5	6	
20	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)		0	1	2	3	4	5	6	
21	Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos		0	1	2	3	4	5	6	
22	Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
23	Se intenta buscarme las cosquillas para "hacerme explotar"		0	1	2	3	4	5	6	
24	Me menosprecian personal o profesionalmente		0	1	2	3	4	5	6	
25	Me hacen burla o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, andas, etc.		0	1	2	3	4	5	6	
26	Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal		0	1	2	3	4	5	6	
27	Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios		0	1	2	3	4	5	6	
28	Recibo amenzas por escrito o por teléfono en mi domicilio		0	1	2	3	4	5	6	
29	Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme		0	1	2	3	4	5	6	
30	Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme		0	1	2	3	4	5	6	
31	Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí		0	1	2	3	4	5	6	
32	Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
33	Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
34	Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.		0	1	2	3	4	5	6	
35	Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación		0	1	2	3	4	5	6	
36	Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
37	Me asignan plazos de ejecución o cargos de trabajo irrazonables		0	1	2	3	4	5	6	
38	Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada		0	1	2	3	4	5	6	
39	Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional		0	1	2	3	4	5	6	
40	Intentan persistentemente desmoralizarme		0	1	2	3	4	5	6	
41	Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
42	Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar "pillarme en algún renuncio"		0	1	2	3	4	5	6	
43	Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas		0	1	2	3	4	5	6	
44	En el transcurso de los últimos 6 meses. ¿Ha sido ud. Víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con frecuencia de más de 1 vez por semana)? (ver lista de preguntas 1 a 43)		SÍ				NO			

Anexo 1.1: DOCENTE 2

	COMPARACIÓN DEL PADECIMIENTO DEL MOBBING EN LA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE NIVEL MEDIO SUPERIOR 2014 Y 2018								
	DOCENTE NÚM. 2 (FUE REMOVIDO DE SU PUESTO DE TRABAJO EN FEBRERO DEL 2015)								
	ENCUESTA HECHA EN OCTUBRE DEL 2013								
	COMPORTAMIENTOS	Autores	Frecuencia del comportamiento						
1	Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él.		0	1	2	3	4	5	6
2	Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen "invisible"	1	0	1	2	3	4	5	6
3	Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme		0	1	2	3	4	5	6
4	Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética		0	1	2	3	4	5	6
5	Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada		0	1	2	3	4	5	6
6	Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera o iniciativa propia	1	0	1	2	3	4	5	6
7	Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido		0	1	2	3	4	5	6
8	Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias		0	1	2	3	4	5	6
9	Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno		0	1	2	3	4	5	6
10	Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6
11	Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito		0	1	2	3	4	5	6
12	Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad		0	1	2	3	4	5	6
13	Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente	1	0	1	2	3	4	5	6
14	Prohiben a mis compañeros o colegas hablar conmigo		0	1	2	3	4	5	6
15	Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga	1	0	1	2	3	4	5	6
16	Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallas, inconcretas y difusas	1	0	1	2	3	4	5	6
17	Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6
18	Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes		0	1	2	3	4	5	6
19	Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros	1	0	1	2	3	4	5	6
20	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)	1	0	1	2	3	4	5	6
21	Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos		0	1	2	3	4	5	6
22	Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo	1	0	1	2	3	4	5	6
23	Se intenta buscarme las cosquillas para "hacerme explotar"	1	0	1	2	3	4	5	6
24	Me menosprecian personal o profesionalmente		0	1	2	3	4	5	6
25	Me hacen burla o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, andas, etc.		0	1	2	3	4	5	6
26	Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal	1	0	1	2	3	4	5	6
27	Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios		0	1	2	3	4	5	6
28	Recibo amenzas por escrito o por teléfono en mi domicilio		0	1	2	3	4	5	6
29	Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme		0	1	2	3	4	5	6
30	Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme		0	1	2	3	4	5	6
31	Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí		0	1	2	3	4	5	6
32	Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada	1	0	1	2	3	4	5	6
33	Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6
34	Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.		0	1	2	3	4	5	6
35	Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación		0	1	2	3	4	5	6
36	Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo		0	1	2	3	4	5	6
37	Me asignan plazos de ejecución o cargos de trabajo irrazonables		0	1	2	3	4	5	6
38	Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada		0	1	2	3	4	5	6
39	Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional		0	1	2	3	4	5	6
40	Intentan persistentemente desmoralizarme		0	1	2	3	4	5	6
41	Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6
42	Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar "pillarme en algún renuncio"		0	1	2	3	4	5	6
43	Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas		0	1	2	3	4	5	6
44	En el transcurso de los últimos 6 meses. ¿Ha sido ud. Víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con frecuencia de más de 1 vez por semana)? (ver lista de preguntas 1 a 43)		SÍ				NO		

Anexo 1.2: DOCENTE 3

	COMPARACIÓN DEL PADECIMIENTO DEL MOBBING EN LA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE NIVEL MEDIO SUPERIOR 2014 Y 2018								
	DOCENTE NÚM. 3 (FUE REMOVIDO DE SU PUESTO DE TRABAJO EN DICIEMBRE DE 2013)								
	ENCUESTA HECHA EN OCTUBRE DEL 2013								
	COMPORTAMIENTOS	Autores	Frecuencia del comportamiento						
1	Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él.		0	1	2	3	4	5	6
2	Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen "invisible"		0	1	2	3	4	5	6
3	Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme		0	1	2	3	4	5	6
4	Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética	1,2	0	1	2	3	4	5	6
5	Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada		0	1	2	3	4	5	6
6	Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera o iniciativa propia		0	1	2	3	4	5	6
7	Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido		0	1	2	3	4	5	6
8	Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias		0	1	2	3	4	5	6
9	Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno		0	1	2	3	4	5	6
10	Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6
11	Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito		0	1	2	3	4	5	6
12	Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad		0	1	2	3	4	5	6
13	Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente		0	1	2	3	4	5	6
14	Prohiben a mis compañeros o colegas hablar conmigo		0	1	2	3	4	5	6
15	Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga		0	1	2	3	4	5	6
16	Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallas, inconcretas y difusas	1,2	0	1	2	3	4	5	6
17	Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6
18	Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes		0	1	2	3	4	5	6
19	Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros		0	1	2	3	4	5	6
20	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)	1,2	0	1	2	3	4	5	6
21	Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos		0	1	2	3	4	5	6
22	Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo	1,2	0	1	2	3	4	5	6
23	Se intenta buscarme las cosquillas para "hacerme explotar"		0	1	2	3	4	5	6
24	Me menosprecian personal o profesionalmente		0	1	2	3	4	5	6
25	Me hacen burla o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, andas, etc.		0	1	2	3	4	5	6
26	Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal		0	1	2	3	4	5	6
27	Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios		0	1	2	3	4	5	6
28	Recibo amenzas por escrito o por teléfono en mi domicilio		0	1	2	3	4	5	6
29	Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme		0	1	2	3	4	5	6
30	Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme		0	1	2	3	4	5	6
31	Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí		0	1	2	3	4	5	6
32	Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mi de manera malintencionada	1,2	0	1	2	3	4	5	6
33	Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6
34	Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.		0	1	2	3	4	5	6
35	Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación	1,2	0	1	2	3	4	5	6
36	Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo		0	1	2	3	4	5	6
37	Me asignan plazos de ejecución o cargos de trabajo irrazonables		0	1	2	3	4	5	6
38	Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada		0	1	2	3	4	5	6
39	Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional		0	1	2	3	4	5	6
40	Intentan persistentemente desmoralizarme		0	1	2	3	4	5	6
41	Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6
42	Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar "pillarme en algún renuncio"		0	1	2	3	4	5	6
43	Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas		0	1	2	3	4	5	6
44	En el transcurso de los últimos 6 meses. ¿Ha sido ud. Víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con frecuencia de más de 1 vez por semana)? (ver lista de preguntas 1 a 43)		SÍ				NO		

Anexo 1.3: DOCENTE 4

	COMPARACIÓN DEL PADECIMIENTO DEL MOBBING EN LA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE NIVEL MEDIO SUPERIOR 2014 Y 2018								
	DOCENTE NÚM. 4								
	ENCUESTA HECHA EN OCTUBRE DEL 2013								
	Señale, en su caso quienes son el/los autores de los hostigamientos		Grado de frecuencia						
1	Jefes o superiores	0	Nunca						
2	Compañeros de trabajo	1	Pocas veces al año o menos						
3	Subordinados	2	Una vez al mes o menos						
		3	Algunas veces al mes						
		4	Una vez a la semana						
		5	Varias veces a la semana						
		6	Todos los días						
	COMPORTAMIENTOS	Autores	Frecuencia del comportamiento						
1	Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él.		0	1	2	3	4	5	6
2	Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen "invisible"	1	0	1	2	3	4	5	6
3	Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme		0	1	2	3	4	5	6
4	Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética	1	0	1	2	3	4	5	6
5	Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada		0	1	2	3	4	5	6
6	Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera o iniciativa propia		0	1	2	3	4	5	6
7	Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido		0	1	2	3	4	5	6
8	Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias		0	1	2	3	4	5	6
9	Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno		0	1	2	3	4	5	6
10	Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6
11	Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito		0	1	2	3	4	5	6
12	Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad		0	1	2	3	4	5	6
13	Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente	1	0	1	2	3	4	5	6
14	Prohiben a mis compañeros o colegas hablar conmigo		0	1	2	3	4	5	6
15	Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga		0	1	2	3	4	5	6
16	Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallas, inconcretas y difusas		0	1	2	3	4	5	6
17	Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6
18	Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes		0	1	2	3	4	5	6
19	Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros		0	1	2	3	4	5	6
20	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)	1	0	1	2	3	4	5	6
21	Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos		0	1	2	3	4	5	6
22	Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6
23	Se intenta buscarme las cosquillas para "hacerme explotar"		0	1	2	3	4	5	6
24	Me menosprecian personal o profesionalmente		0	1	2	3	4	5	6
25	Me hacen burla o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, andas, etc.		0	1	2	3	4	5	6
26	Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal		0	1	2	3	4	5	6
27	Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios		0	1	2	3	4	5	6
28	Recibo amenzas por escrito o por teléfono en mi domicilio		0	1	2	3	4	5	6
29	Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme		0	1	2	3	4	5	6
30	Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme		0	1	2	3	4	5	6
31	Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí	1	0	1	2	3	4	5	6
32	Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6
33	Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6
34	Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.		0	1	2	3	4	5	6
35	Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación		0	1	2	3	4	5	6
36	Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo		0	1	2	3	4	5	6
37	Me asignan plazos de ejecución o cargos de trabajo irrazonables		0	1	2	3	4	5	6
38	Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada		0	1	2	3	4	5	6
39	Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional		0	1	2	3	4	5	6
40	Intentan persistentemente desmoralizarme		0	1	2	3	4	5	6
41	Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6
42	Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar "pillarme en algún renuncio"		0	1	2	3	4	5	6
43	Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas		0	1	2	3	4	5	6
44	En el transcurso de los últimos 6 meses. ¿Ha sido ud. Víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con frecuencia de más de 1 vez por semana)? (ver lista de preguntas 1 a 43)			SÍ			NO		

	COMPARACIÓN DEL PADECIMIENTO DEL MOBBING EN LA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE NIVEL MEDIO SUPERIOR 2014 Y 2018									
	DOCENTE NÚM. 4									
	ENCUESTA HECHA EN ABRIL DEL 2018									
	Señale, en su caso quienes son el/los autores de los hostigamientos	Grado de frecuencia								
1	Jefes o superiores	0	Nunca							
2	Compañeros de trabajo	1	Pocas veces al año o menos							
3	Subordinados	2	Una vez al mes o menos							
		3	Algunas veces al mes							
		4	Una vez a la semana							
		5	Varias veces a la semana							
		6	Todos los días							
	COMPORTAMIENTOS	Autores	Frecuencia del comportamiento							
1	Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él.		0	1	2	3	4	5	6	
2	Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen "invisible"		0	1	2	3	4	5	6	
3	Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme		0	1	2	3	4	5	6	
4	Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética		0	1	2	3	4	5	6	
5	Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada		0	1	2	3	4	5	6	
6	Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera o iniciativa propia		0	1	2	3	4	5	6	
7	Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido		0	1	2	3	4	5	6	
8	Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias		0	1	2	3	4	5	6	
9	Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno		0	1	2	3	4	5	6	
10	Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
11	Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito		0	1	2	3	4	5	6	
12	Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad		0	1	2	3	4	5	6	
13	Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente		0	1	2	3	4	5	6	
14	Prohiben a mis compañeros o colegas hablar conmigo		0	1	2	3	4	5	6	
15	Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga		0	1	2	3	4	5	6	
16	Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallas, inconcretas y difusas		0	1	2	3	4	5	6	
17	Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
18	Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes		0	1	2	3	4	5	6	
19	Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros		0	1	2	3	4	5	6	
20	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)	1	0	1	2	3	4	5	6	
21	Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos		0	1	2	3	4	5	6	
22	Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
23	Se intenta buscarme las cosquillas para "hacerme explotar"		0	1	2	3	4	5	6	
24	Me menosprecian personal o profesionalmente		0	1	2	3	4	5	6	
25	Me hacen burla o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, andas, etc.		0	1	2	3	4	5	6	
26	Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal		0	1	2	3	4	5	6	
27	Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios		0	1	2	3	4	5	6	
28	Recibo amenzas por escrito o por teléfono en mi domicilio		0	1	2	3	4	5	6	
29	Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme		0	1	2	3	4	5	6	
30	Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme		0	1	2	3	4	5	6	
31	Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí		0	1	2	3	4	5	6	
32	Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
33	Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
34	Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.		0	1	2	3	4	5	6	
35	Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación		0	1	2	3	4	5	6	
36	Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
37	Me asignan plazos de ejecución o cargos de trabajo irrazonables		0	1	2	3	4	5	6	
38	Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada		0	1	2	3	4	5	6	
39	Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional		0	1	2	3	4	5	6	
40	Intentan persistentemente desmoralizarme		0	1	2	3	4	5	6	
41	Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
42	Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar "pillarme en algún renuncio"		0	1	2	3	4	5	6	
43	Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas		0	1	2	3	4	5	6	
44	En el transcurso de los últimos 6 meses. ¿Ha sido ud. Víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con frecuencia de más de 1 vez por semana)? (ver lista de preguntas 1 a 43)		SÍ				NO			

Anexo 1.4: DOCENTE 5

	COMPARACIÓN DEL PADECIMIENTO DEL MOBBING EN LA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE NIVEL MEDIO SUPERIOR 2014 Y 2018									
	DOCENTE NÚM. 5									
	ENCUESTA HECHA EN OCTUBRE DEL 2013									
	Señale, en su caso quienes son el/los autores de los hostigamientos		Grado de frecuencia							
1	Jefes o superiores	0	Nunca							
2	Compañeros de trabajo	1	Pocas veces al año o menos							
3	Subordinados	2	Una vez al mes o menos							
		3	Algunas veces al mes							
		4	Una vez a la semana							
		5	Varias veces a la semana							
		6	Todos los días							
	COMPORTAMIENTOS	Autores	Frecuencia del comportamiento							
1	Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él.		0	1	2	3	4	5	6	
2	Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen "invisible"	1	0	1	2	3	4	5	6	
3	Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme		0	1	2	3	4	5	6	
4	Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética		0	1	2	3	4	5	6	
5	Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada		0	1	2	3	4	5	6	
6	Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera o iniciativa propia		0	1	2	3	4	5	6	
7	Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido		0	1	2	3	4	5	6	
8	Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias		0	1	2	3	4	5	6	
9	Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno		0	1	2	3	4	5	6	
10	Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
11	Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito		0	1	2	3	4	5	6	
12	Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad		0	1	2	3	4	5	6	
13	Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente	1	0	1	2	3	4	5	6	
14	Prohiben a mis compañeros o colegas hablar conmigo		0	1	2	3	4	5	6	
15	Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga		0	1	2	3	4	5	6	
16	Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallas, inconcretas y difusas		0	1	2	3	4	5	6	
17	Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
18	Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes		0	1	2	3	4	5	6	
19	Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros		0	1	2	3	4	5	6	
20	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)		0	1	2	3	4	5	6	
21	Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos		0	1	2	3	4	5	6	
22	Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
23	Se intenta buscarme las cosquillas para "hacerme explotar"		0	1	2	3	4	5	6	
24	Me menosprecian personal o profesionalmente		0	1	2	3	4	5	6	
25	Me hacen burla o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, andas, etc.		0	1	2	3	4	5	6	
26	Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal		0	1	2	3	4	5	6	
27	Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios		0	1	2	3	4	5	6	
28	Recibo amenzas por escrito o por teléfono en mi domicilio		0	1	2	3	4	5	6	
29	Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme		0	1	2	3	4	5	6	
30	Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme		0	1	2	3	4	5	6	
31	Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí		0	1	2	3	4	5	6	
32	Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
33	Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
34	Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.		0	1	2	3	4	5	6	
35	Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación		0	1	2	3	4	5	6	
36	Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
37	Me asignan plazos de ejecución o cargos de trabajo irrazonables		0	1	2	3	4	5	6	
38	Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada		0	1	2	3	4	5	6	
39	Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional		0	1	2	3	4	5	6	
40	Intentan persistentemente desmoralizarme		0	1	2	3	4	5	6	
41	Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
42	Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar "pillarme en algún renuncio"		0	1	2	3	4	5	6	
43	Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas		0	1	2	3	4	5	6	
44	En el transcurso de los últimos 6 meses. ¿Ha sido ud. Víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con frecuencia de más de 1 vez por semana)? (ver lista de preguntas 1 a 43)		SÍ				NO			

	COMPARACIÓN DEL PADECIMIENTO DEL MOBBING EN LA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE NIVEL MEDIO SUPERIOR 2014 Y 2018									
	DOCENTE NÚM. 5									
	ENCUESTA HECHA EN ABRIL DEL 2018									
	Señale, en su caso quienes son el/los autores de los hostigamientos		Grado de frecuencia							
1	Jefes o superiores	0	Nunca							
2	Compañeros de trabajo	1	Pocas veces al año o menos							
3	Subordinados	2	Una vez al mes o menos							
		3	Algunas veces al mes							
		4	Una vez a la semana							
		5	Varias veces a la semana							
		6	Todos los días							
	COMPORTAMIENTOS	Autores	Frecuencia del comportamiento							
1	Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él.		0	1	2	3	4	5	6	
2	Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen "invisible"	2	0	1	2	3	4	5	6	
3	Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme		0	1	2	3	4	5	6	
4	Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética		0	1	2	3	4	5	6	
5	Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada		0	1	2	3	4	5	6	
6	Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera o iniciativa propia		0	1	2	3	4	5	6	
7	Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido		0	1	2	3	4	5	6	
8	Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias		0	1	2	3	4	5	6	
9	Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno		0	1	2	3	4	5	6	
10	Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
11	Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito		0	1	2	3	4	5	6	
12	Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad		0	1	2	3	4	5	6	
13	Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente		0	1	2	3	4	5	6	
14	Prohiben a mis compañeros o colegas hablar conmigo		0	1	2	3	4	5	6	
15	Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga		0	1	2	3	4	5	6	
16	Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallas, inconcretas y difusas		0	1	2	3	4	5	6	
17	Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
18	Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes		0	1	2	3	4	5	6	
19	Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros		0	1	2	3	4	5	6	
20	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)		0	1	2	3	4	5	6	
21	Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos		0	1	2	3	4	5	6	
22	Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
23	Se intenta buscarme las cosquillas para "hacerme explotar"		0	1	2	3	4	5	6	
24	Me menosprecian personal o profesionalmente		0	1	2	3	4	5	6	
25	Me hacen burla o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, andas, etc.		0	1	2	3	4	5	6	
26	Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal		0	1	2	3	4	5	6	
27	Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios		0	1	2	3	4	5	6	
28	Recibo amenzas por escrito o por teléfono en mi domicilio		0	1	2	3	4	5	6	
29	Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme		0	1	2	3	4	5	6	
30	Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme		0	1	2	3	4	5	6	
31	Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí		0	1	2	3	4	5	6	
32	Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
33	Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
34	Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.		0	1	2	3	4	5	6	
35	Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación		0	1	2	3	4	5	6	
36	Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
37	Me asignan plazos de ejecución o cargos de trabajo irrazonables		0	1	2	3	4	5	6	
38	Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada		0	1	2	3	4	5	6	
39	Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional		0	1	2	3	4	5	6	
40	Intentan persistentemente desmoralizarme		0	1	2	3	4	5	6	
41	Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
42	Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar "pillarme en algún renuncio"		0	1	2	3	4	5	6	
43	Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas		0	1	2	3	4	5	6	
44	En el transcurso de los últimos 6 meses. ¿Ha sido ud. Víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con frecuencia de más de 1 vez por semana)? (ver lista de preguntas 1 a 43)		SÍ				NO			

Anexo 1.5: DOCENTE 6

	COMPARACIÓN DEL PADECIMIENTO DEL MOBBING EN LA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE NIVEL MEDIO SUPERIOR 2014 Y 2018									
	DOCENTE NÚM. 6									
	ENCUESTA HECHA EN OCTUBRE DEL 2013									
	Señale, en su caso quienes son el/los autores de los hostigamientos	Grado de frecuencia								
1	Jefes o superiores	0	Nunca							
2	Compañeros de trabajo	1	Pocas veces al año o menos							
3	Subordinados	2	Una vez al mes o menos							
		3	Algunas veces al mes							
		4	Una vez a la semana							
		5	Varias veces a la semana							
		6	Todos los días							
	COMPORTAMIENTOS	Autores	Frecuencia del comportamiento							
1	Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él.		0	1	2	3	4	5	6	
2	Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen "invisible"		0	1	2	3	4	5	6	
3	Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme		0	1	2	3	4	5	6	
4	Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética		0	1	2	3	4	5	6	
5	Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada		0	1	2	3	4	5	6	
6	Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera o iniciativa propia		0	1	2	3	4	5	6	
7	Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido		0	1	2	3	4	5	6	
8	Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias		0	1	2	3	4	5	6	
9	Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno		0	1	2	3	4	5	6	
10	Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
11	Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito		0	1	2	3	4	5	6	
12	Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad		0	1	2	3	4	5	6	
13	Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente		0	1	2	3	4	5	6	
14	Prohiben a mis compañeros o colegas hablar conmigo		0	1	2	3	4	5	6	
15	Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga		0	1	2	3	4	5	6	
16	Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallas, inconcretas y difusas		0	1	2	3	4	5	6	
17	Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
18	Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes		0	1	2	3	4	5	6	
19	Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros		0	1	2	3	4	5	6	
20	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)		0	1	2	3	4	5	6	
21	Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos		0	1	2	3	4	5	6	
22	Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
23	Se intenta buscarme las cosquillas para "hacerme explotar"		0	1	2	3	4	5	6	
24	Me menosprecian personal o profesionalmente		0	1	2	3	4	5	6	
25	Me hacen burla o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, andas, etc.		0	1	2	3	4	5	6	
26	Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal		0	1	2	3	4	5	6	
27	Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios		0	1	2	3	4	5	6	
28	Recibo amenzas por escrito o por teléfono en mi domicilio		0	1	2	3	4	5	6	
29	Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme		0	1	2	3	4	5	6	
30	Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme		0	1	2	3	4	5	6	
31	Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí		0	1	2	3	4	5	6	
32	Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
33	Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
34	Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.		0	1	2	3	4	5	6	
35	Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación		0	1	2	3	4	5	6	
36	Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
37	Me asignan plazos de ejecución o cargos de trabajo irrazonables		0	1	2	3	4	5	6	
38	Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada		0	1	2	3	4	5	6	
39	Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional		0	1	2	3	4	5	6	
40	Intentan persistentemente desmoralizarme		0	1	2	3	4	5	6	
41	Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
42	Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar "pillarme en algún renuncio"		0	1	2	3	4	5	6	
43	Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas		0	1	2	3	4	5	6	
44	En el transcurso de los últimos 6 meses. ¿Ha sido ud. Víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con frecuencia de más de 1 vez por semana)? (ver lista de preguntas 1 a 43)		SÍ				NO			

	COMPARACIÓN DEL PADECIMIENTO DEL MOBBING EN LA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE NIVEL MEDIO SUPERIOR 2014 Y 2018									
	DOCENTE NÚM. 6									
	ENCUESTA HECHA EN ABRIL DEL 2018									
	Señale, en su caso quienes son el/los autores de los hostigamientos	Grado de frecuencia								
1	Jefes o superiores	0	Nunca							
2	Compañeros de trabajo	1	Pocas veces al año o menos							
3	Subordinados	2	Una vez al mes o menos							
		3	Algunas veces al mes							
		4	Una vez a la semana							
		5	Varias veces a la semana							
		6	Todos los días							
	COMPORTAMIENTOS	Autores	Frecuencia del comportamiento							
1	Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él.		0	1	2	3	4	5	6	
2	Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen "invisible"		0	1	2	3	4	5	6	
3	Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme		0	1	2	3	4	5	6	
4	Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética		0	1	2	3	4	5	6	
5	Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada		0	1	2	3	4	5	6	
6	Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera o iniciativa propia		0	1	2	3	4	5	6	
7	Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido		0	1	2	3	4	5	6	
8	Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias		0	1	2	3	4	5	6	
9	Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno		0	1	2	3	4	5	6	
10	Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
11	Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito		0	1	2	3	4	5	6	
12	Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad		0	1	2	3	4	5	6	
13	Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente		0	1	2	3	4	5	6	
14	Prohiben a mis compañeros o colegas hablar conmigo		0	1	2	3	4	5	6	
15	Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga		0	1	2	3	4	5	6	
16	Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallas, inconcretas y difusas		0	1	2	3	4	5	6	
17	Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
18	Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes		0	1	2	3	4	5	6	
19	Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros		0	1	2	3	4	5	6	
20	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)	1,2	0	1	2	3	4	5	6	
21	Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos		0	1	2	3	4	5	6	
22	Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
23	Se intenta buscarme las cosquillas para "hacerme explotar"		0	1	2	3	4	5	6	
24	Me menosprecian personal o profesionalmente		0	1	2	3	4	5	6	
25	Me hacen burla o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, andas, etc.		0	1	2	3	4	5	6	
26	Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal		0	1	2	3	4	5	6	
27	Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios		0	1	2	3	4	5	6	
28	Recibo amenzas por escrito o por teléfono en mi domicilio		0	1	2	3	4	5	6	
29	Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme		0	1	2	3	4	5	6	
30	Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme		0	1	2	3	4	5	6	
31	Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí		0	1	2	3	4	5	6	
32	Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
33	Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
34	Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.		0	1	2	3	4	5	6	
35	Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación		0	1	2	3	4	5	6	
36	Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
37	Me asignan plazos de ejecución o cargos de trabajo irrazonables		0	1	2	3	4	5	6	
38	Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada		0	1	2	3	4	5	6	
39	Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional		0	1	2	3	4	5	6	
40	Intentan persistentemente desmoralizarme		0	1	2	3	4	5	6	
41	Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
42	Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar "pillarme en algún renuncio"		0	1	2	3	4	5	6	
43	Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas		0	1	2	3	4	5	6	
44	En el transcurso de los últimos 6 meses. ¿Ha sido ud. Víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con frecuencia de más de 1 vez por semana)? (ver lista de preguntas 1 a 43)		SÍ				NO			

Anexo 1.6: DOCENTE 7

	COMPARACIÓN DEL PADECIMIENTO DEL MOBBING EN LA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE NIVEL MEDIO SUPERIOR 2014 Y 2018									
	DOCENTE NÚM. 7									
	ENCUESTA HECHA EN OCTUBRE DEL 2013									
	Señale, en su caso quienes son el/los autores de los hostigamientos	Grado de frecuencia								
1	Jefes o superiores	0	Nunca							
2	Compañeros de trabajo	1	Pocas veces al año o menos							
3	Subordinados	2	Una vez al mes o menos							
		3	Algunas veces al mes							
		4	Una vez a la semana							
		5	Varias veces a la semana							
		6	Todos los días							
	COMPORTAMIENTOS	Autores	Frecuencia del comportamiento							
1	Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él.		0	1	2	3	4	5	6	
2	Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen "invisible"		0	1	2	3	4	5	6	
3	Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme		0	1	2	3	4	5	6	
4	Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética		0	1	2	3	4	5	6	
5	Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada		0	1	2	3	4	5	6	
6	Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera o iniciativa propia		0	1	2	3	4	5	6	
7	Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido		0	1	2	3	4	5	6	
8	Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias		0	1	2	3	4	5	6	
9	Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno		0	1	2	3	4	5	6	
10	Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
11	Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito		0	1	2	3	4	5	6	
12	Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad		0	1	2	3	4	5	6	
13	Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente		0	1	2	3	4	5	6	
14	Prohiben a mis compañeros o colegas hablar conmigo		0	1	2	3	4	5	6	
15	Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga		0	1	2	3	4	5	6	
16	Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallas, inconcretas y difusas		0	1	2	3	4	5	6	
17	Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
18	Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes		0	1	2	3	4	5	6	
19	Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros		0	1	2	3	4	5	6	
20	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)		0	1	2	3	4	5	6	
21	Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos		0	1	2	3	4	5	6	
22	Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
23	Se intenta buscarme las cosquillas para "hacerme explotar"		0	1	2	3	4	5	6	
24	Me menosprecian personal o profesionalmente		0	1	2	3	4	5	6	
25	Me hacen burla o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, andas, etc.		0	1	2	3	4	5	6	
26	Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal		0	1	2	3	4	5	6	
27	Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios		0	1	2	3	4	5	6	
28	Recibo amenzas por escrito o por teléfono en mi domicilio		0	1	2	3	4	5	6	
29	Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme		0	1	2	3	4	5	6	
30	Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme		0	1	2	3	4	5	6	
31	Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí		0	1	2	3	4	5	6	
32	Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
33	Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
34	Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.		0	1	2	3	4	5	6	
35	Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación		0	1	2	3	4	5	6	
36	Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
37	Me asignan plazos de ejecución o cargos de trabajo irrazonables		0	1	2	3	4	5	6	
38	Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada		0	1	2	3	4	5	6	
39	Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional		0	1	2	3	4	5	6	
40	Intentan persistentemente desmoralizarme		0	1	2	3	4	5	6	
41	Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
42	Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar "pillarme en algún renuncio"		0	1	2	3	4	5	6	
43	Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas		0	1	2	3	4	5	6	
44	En el transcurso de los últimos 6 meses. ¿Ha sido ud. Víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con frecuencia de más de 1 vez por semana)? (ver lista de preguntas 1 a 43)		SÍ				NO			

	COMPARACIÓN DEL PADECIMIENTO DEL MOBBING EN LA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE NIVEL MEDIO SUPERIOR 2014 Y 2018								
	DOCENTE NÚM. 7								
	ENCUESTA HECHA EN ABRIL DEL 2018								
	Señale, en su caso quienes son el/los autores de los hostigamientos	Grado de frecuencia							
1	Jefes o superiores	0	Nunca						
2	Compañeros de trabajo	1	Pocas veces al año o menos						
3	Subordinados	2	Una vez al mes o menos						
		3	Algunas veces al mes						
		4	Una vez a la semana						
		5	Varias veces a la semana						
		6	Todos los días						
	COMPORTAMIENTOS	Autores	Frecuencia del comportamiento						
1	Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él.		0	1	2	3	4	5	6
2	Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen "invisible"		0	1	2	3	4	5	6
3	Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme		0	1	2	3	4	5	6
4	Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética		0	1	2	3	4	5	6
5	Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada		0	1	2	3	4	5	6
6	Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera o iniciativa propia		0	1	2	3	4	5	6
7	Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido		0	1	2	3	4	5	6
8	Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias		0	1	2	3	4	5	6
9	Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno		0	1	2	3	4	5	6
10	Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6
11	Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito		0	1	2	3	4	5	6
12	Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad		0	1	2	3	4	5	6
13	Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente		0	1	2	3	4	5	6
14	Prohiben a mis compañeros o colegas hablar conmigo		0	1	2	3	4	5	6
15	Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga		0	1	2	3	4	5	6
16	Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallas, inconcretas y difusas		0	1	2	3	4	5	6
17	Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6
18	Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes		0	1	2	3	4	5	6
19	Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros		0	1	2	3	4	5	6
20	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)		0	1	2	3	4	5	6
21	Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos		0	1	2	3	4	5	6
22	Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6
23	Se intenta buscarme las cosquillas para "hacerme explotar"		0	1	2	3	4	5	6
24	Me menosprecian personal o profesionalmente		0	1	2	3	4	5	6
25	Me hacen burla o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, andas, etc.		0	1	2	3	4	5	6
26	Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal		0	1	2	3	4	5	6
27	Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios		0	1	2	3	4	5	6
28	Recibo amenzas por escrito o por teléfono en mi domicilio		0	1	2	3	4	5	6
29	Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme		0	1	2	3	4	5	6
30	Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme		0	1	2	3	4	5	6
31	Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí		0	1	2	3	4	5	6
32	Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6
33	Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6
34	Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.		0	1	2	3	4	5	6
35	Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación		0	1	2	3	4	5	6
36	Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo		0	1	2	3	4	5	6
37	Me asignan plazos de ejecución o cargos de trabajo irrazonables		0	1	2	3	4	5	6
38	Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada		0	1	2	3	4	5	6
39	Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional		0	1	2	3	4	5	6
40	Intentan persistentemente desmoralizarme		0	1	2	3	4	5	6
41	Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6
42	Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar "pillarme en algún renuncio"		0	1	2	3	4	5	6
43	Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas		0	1	2	3	4	5	6
44	En el transcurso de los últimos 6 meses. ¿Ha sido ud. Víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con frecuencia de más de 1 vez por semana)? (ver lista de preguntas 1 a 43)		SÍ				NO		

Anexo 1.7: DOCENTE 8

	COMPARACIÓN DEL PADECIMIENTO DEL MOBBING EN LA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE NIVEL MEDIO SUPERIOR 2014 Y 2018									
	DOCENTE NÚM. 8									
	ENCUESTA HECHA EN OCTUBRE DEL 2013									
	Señale, en su caso quienes son el/los autores de los hostigamientos		Grado de frecuencia							
1	Jefes o superiores	0	Nunca							
2	Compañeros de trabajo	1	Pocas veces al año o menos							
3	Subordinados	2	Una vez al mes o menos							
		3	Algunas veces al mes							
		4	Una vez a la semana							
		5	Varias veces a la semana							
		6	Todos los días							
	COMPORTAMIENTOS	Autores	Frecuencia del comportamiento							
1	Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él.		0	1	2	3	4	5	6	
2	Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen "invisible"		0	1	2	3	4	5	6	
3	Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme		0	1	2	3	4	5	6	
4	Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética		0	1	2	3	4	5	6	
5	Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada		0	1	2	3	4	5	6	
6	Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera o iniciativa propia		0	1	2	3	4	5	6	
7	Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido		0	1	2	3	4	5	6	
8	Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias		0	1	2	3	4	5	6	
9	Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno		0	1	2	3	4	5	6	
10	Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
11	Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito		0	1	2	3	4	5	6	
12	Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad		0	1	2	3	4	5	6	
13	Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente		0	1	2	3	4	5	6	
14	Prohiben a mis compañeros o colegas hablar conmigo		0	1	2	3	4	5	6	
15	Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga		0	1	2	3	4	5	6	
16	Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallas, inconcretas y difusas		0	1	2	3	4	5	6	
17	Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
18	Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes		0	1	2	3	4	5	6	
19	Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros		0	1	2	3	4	5	6	
20	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)	1	0	1	2	3	4	5	6	
21	Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos		0	1	2	3	4	5	6	
22	Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
23	Se intenta buscarme las cosquillas para "hacerme explotar"		0	1	2	3	4	5	6	
24	Me menosprecian personal o profesionalmente		0	1	2	3	4	5	6	
25	Me hacen burla o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, andas, etc.		0	1	2	3	4	5	6	
26	Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal		0	1	2	3	4	5	6	
27	Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios		0	1	2	3	4	5	6	
28	Recibo amenzas por escrito o por teléfono en mi domicilio		0	1	2	3	4	5	6	
29	Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme		0	1	2	3	4	5	6	
30	Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme		0	1	2	3	4	5	6	
31	Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí		0	1	2	3	4	5	6	
32	Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada	1	0	1	2	3	4	5	6	
33	Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
34	Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.		0	1	2	3	4	5	6	
35	Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación		0	1	2	3	4	5	6	
36	Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
37	Me asignan plazos de ejecución o cargos de trabajo irrazonables		0	1	2	3	4	5	6	
38	Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada		0	1	2	3	4	5	6	
39	Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional		0	1	2	3	4	5	6	
40	Intentan persistentemente desmoralizarme		0	1	2	3	4	5	6	
41	Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
42	Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar "pillarme en algún renuncio"		0	1	2	3	4	5	6	
43	Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas		0	1	2	3	4	5	6	
44	En el transcurso de los últimos 6 meses. ¿Ha sido ud. Víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con frecuencia de más de 1 vez por semana)? (ver lista de preguntas 1 a 43)		SÍ				NO			

	COMPARACIÓN DEL PADECIMIENTO DEL MOBBING EN LA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE NIVEL MEDIO SUPERIOR 2014 Y 2018									
	DOCENTE NÚM. 8									
	ENCUESTA HECHA EN ABRIL DEL 2018									
	Señale, en su caso quienes son el/los autores de los hostigamientos		Grado de frecuencia							
1	Jefes o superiores	0	Nunca							
2	Compañeros de trabajo	1	Pocas veces al año o menos							
3	Subordinados	2	Una vez al mes o menos							
		3	Algunas veces al mes							
		4	Una vez a la semana							
		5	Varias veces a la semana							
		6	Todos los días							
	COMPORTAMIENTOS	Autores	Frecuencia del comportamiento							
1	Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él.		0	1	2	3	4	5	6	
2	Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen "invisible"		0	1	2	3	4	5	6	
3	Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme		0	1	2	3	4	5	6	
4	Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética		0	1	2	3	4	5	6	
5	Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada		0	1	2	3	4	5	6	
6	Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera o iniciativa propia		0	1	2	3	4	5	6	
7	Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido		0	1	2	3	4	5	6	
8	Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias		0	1	2	3	4	5	6	
9	Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno		0	1	2	3	4	5	6	
10	Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
11	Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito		0	1	2	3	4	5	6	
12	Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad		0	1	2	3	4	5	6	
13	Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente		0	1	2	3	4	5	6	
14	Prohiben a mis compañeros o colegas hablar conmigo		0	1	2	3	4	5	6	
15	Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga		0	1	2	3	4	5	6	
16	Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallas, inconcretas y difusas		0	1	2	3	4	5	6	
17	Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
18	Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes		0	1	2	3	4	5	6	
19	Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros		0	1	2	3	4	5	6	
20	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)		0	1	2	3	4	5	6	
21	Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos		0	1	2	3	4	5	6	
22	Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
23	Se intenta buscarme las cosquillas para "hacerme explotar"		0	1	2	3	4	5	6	
24	Me menosprecian personal o profesionalmente		0	1	2	3	4	5	6	
25	Me hacen burla o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, andas, etc.		0	1	2	3	4	5	6	
26	Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal		0	1	2	3	4	5	6	
27	Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios		0	1	2	3	4	5	6	
28	Recibo amenzas por escrito o por teléfono en mi domicilio		0	1	2	3	4	5	6	
29	Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme		0	1	2	3	4	5	6	
30	Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme		0	1	2	3	4	5	6	
31	Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí		0	1	2	3	4	5	6	
32	Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada	2	0	1	2	3	4	5	6	
33	Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
34	Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.		0	1	2	3	4	5	6	
35	Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación		0	1	2	3	4	5	6	
36	Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
37	Me asignan plazos de ejecución o cargos de trabajo irrazonables		0	1	2	3	4	5	6	
38	Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada		0	1	2	3	4	5	6	
39	Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional		0	1	2	3	4	5	6	
40	Intentan persistentemente desmoralizarme		0	1	2	3	4	5	6	
41	Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
42	Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar "pillarme en algún renuncio"		0	1	2	3	4	5	6	
43	Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas		0	1	2	3	4	5	6	
44	En el transcurso de los últimos 6 meses. ¿Ha sido ud. Víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con frecuencia de más de 1 vez por semana)? (ver lista de preguntas 1 a 43)		SÍ				NO			

Anexo 1.8: DOCENTE 9

	COMPARACIÓN DEL PADECIMIENTO DEL MOBBING EN LA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE NIVEL MEDIO SUPERIOR 2014 Y 2018							
	DOCENTE NÚM. 9							
	ENCUESTA HECHA EN OCTUBRE DEL 2013							
	Señale, en su caso quienes son el/los autores de los hostigamientos		Grado de frecuencia					
1	Jefes o superiores	0	Nunca					
2	Compañeros de trabajo	1	Pocas veces al año o menos					
3	Subordinados	2	Una vez al mes o menos					
		3	Algunas veces al mes					
		4	Una vez a la semana					
		5	Varias veces a la semana					
		6	Todos los días					
	COMPORTAMIENTOS	Autores	Frecuencia del comportamiento					
1	Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él.		0	1	3	4	5	6
2	Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen "invisible"		0	1	3	4	5	6
3	Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme		0	1	3	4	5	6
4	Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética		0	1	3	4	5	6
5	Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada		0	1	3	4	5	6
6	Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera o iniciativa propia		0	1	3	4	5	6
7	Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido		0	1	3	4	5	6
8	Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias		0	1	3	4	5	6
9	Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno		0	1	3	4	5	6
10	Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada		0	1	3	4	5	6
11	Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito		0	1	3	4	5	6
12	Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad		0	1	3	4	5	6
13	Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente		0	1	3	4	5	6
14	Prohiben a mis compañeros o colegas hablar conmigo		0	1	3	4	5	6
15	Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga		0	1	3	4	5	6
16	Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallas, inconcretas y difusas		0	1	3	4	5	6
17	Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo		0	1	3	4	5	6
18	Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes		0	1	3	4	5	6
19	Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros		0	1	3	4	5	6
20	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)		0	1	3	4	5	6
21	Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos		0	1	3	4	5	6
22	Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo		0	1	3	4	5	6
23	Se intenta buscarme las cosquillas para "hacerme explotar"		0	1	3	4	5	6
24	Me menosprecian personal o profesionalmente		0	1	3	4	5	6
25	Me hacen burla o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, andas, etc.		0	1	3	4	5	6
26	Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal		0	1	3	4	5	6
27	Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios		0	1	3	4	5	6
28	Recibo amenzas por escrito o por teléfono en mi domicilio		0	1	3	4	5	6
29	Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme		0	1	3	4	5	6
30	Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme		0	1	3	4	5	6
31	Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí		0	1	3	4	5	6
32	Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada		0	1	3	4	5	6
33	Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo		0	1	3	4	5	6
34	Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.		0	1	3	4	5	6
35	Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación		0	1	3	4	5	6
36	Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo		0	1	3	4	5	6
37	Me asignan plazos de ejecución o cargos de trabajo irrazonables		0	1	3	4	5	6
38	Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada		0	1	3	4	5	6
39	Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional		0	1	3	4	5	6
40	Intentan persistentemente desmoralizarme		0	1	3	4	5	6
41	Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada		0	1	3	4	5	6
42	Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar "pillarme en algún renuncio"		0	1	3	4	5	6
43	Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas		0	1	3	4	5	6
44	En el transcurso de los últimos 6 meses. ¿Ha sido ud. Víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con frecuencia de más de 1 vez por semana)? (ver lista de preguntas 1 a 43)		SÍ			NO		

	COMPARACIÓN DEL PADECIMIENTO DEL MOBBING EN LA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE NIVEL MEDIO SUPERIOR 2014 Y 2018							
	DOCENTE NÚM. 9							
	ENCUESTA HECHA EN ABRIL DEL 2018							
	Señale, en su caso quienes son el/los autores de los hostigamientos		Grado de frecuencia					
1	Jefes o superiores	0	Nunca					
2	Compañeros de trabajo	1	Pocas veces al año o menos					
3	Subordinados	2	Una vez al mes o menos					
		3	Algunas veces al mes					
		4	Una vez a la semana					
		5	Varias veces a la semana					
		6	Todos los días					
	COMPORTAMIENTOS	Autores	Frecuencia del comportamiento					
1	Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él.		0	1	3	4	5	6
2	Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen "invisible"		0	1	3	4	5	6
3	Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme		0	1	3	4	5	6
4	Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética		0	1	3	4	5	6
5	Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada		0	1	3	4	5	6
6	Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera o iniciativa propia		0	1	3	4	5	6
7	Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido		0	1	3	4	5	6
8	Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias		0	1	3	4	5	6
9	Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno		0	1	3	4	5	6
10	Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada		0	1	3	4	5	6
11	Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito		0	1	3	4	5	6
12	Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad		0	1	3	4	5	6
13	Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente		0	1	3	4	5	6
14	Prohiben a mis compañeros o colegas hablar conmigo		0	1	3	4	5	6
15	Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga		0	1	3	4	5	6
16	Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallas, inconcretas y difusas		0	1	3	4	5	6
17	Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo		0	1	3	4	5	6
18	Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes		0	1	3	4	5	6
19	Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros		0	1	3	4	5	6
20	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)		0	1	3	4	5	6
21	Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos		0	1	3	4	5	6
22	Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo		0	1	3	4	5	6
23	Se intenta buscarme las cosquillas para "hacerme explotar"		0	1	3	4	5	6
24	Me menosprecian personal o profesionalmente		0	1	3	4	5	6
25	Me hacen burla o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, andas, etc.		0	1	3	4	5	6
26	Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal		0	1	3	4	5	6
27	Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios		0	1	3	4	5	6
28	Recibo amenzas por escrito o por teléfono en mi domicilio		0	1	3	4	5	6
29	Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme		0	1	3	4	5	6
30	Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme		0	1	3	4	5	6
31	Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí		0	1	3	4	5	6
32	Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada		0	1	3	4	5	6
33	Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo		0	1	3	4	5	6
34	Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.		0	1	3	4	5	6
35	Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación		0	1	3	4	5	6
36	Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo		0	1	3	4	5	6
37	Me asignan plazos de ejecución o cargos de trabajo irrazonables		0	1	3	4	5	6
38	Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada		0	1	3	4	5	6
39	Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional		0	1	3	4	5	6
40	Intentan persistentemente desmoralizarme		0	1	3	4	5	6
41	Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada		0	1	3	4	5	6
42	Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar "pillarme en algún renuncio"		0	1	3	4	5	6
43	Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas		0	1	3	4	5	6
44	En el transcurso de los últimos 6 meses. ¿Ha sido ud. Víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con frecuencia de más de 1 vez por semana)? (ver lista de preguntas 1 a 43)		SÍ			NO		

Anexo 1.9: DOCENTE 10

	COMPARACIÓN DEL PADECIMIENTO DEL MOBBING EN LA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE NIVEL MEDIO SUPERIOR 2014 Y 2018									
	DOCENTE NÚM. 10									
	ENCUESTA HECHA EN OCTUBRE DEL 2013									
	Señale, en su caso quienes son el/los autores de los hostigamientos	Grado de frecuencia								
1	Jefes o superiores	0	Nunca							
2	Compañeros de trabajo	1	Pocas veces al año o menos							
3	Subordinados	2	Una vez al mes o menos							
		3	Algunas veces al mes							
		4	Una vez a la semana							
		5	Varias veces a la semana							
		6	Todos los días							
	COMPORTAMIENTOS	Autores	Frecuencia del comportamiento							
1	Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él.		0	1	2	3	4	5	6	
2	Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen "invisible"		0	1	2	3	4	5	6	
3	Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme		0	1	2	3	4	5	6	
4	Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética		0	1	2	3	4	5	6	
5	Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada		0	1	2	3	4	5	6	
6	Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera o iniciativa propia		0	1	2	3	4	5	6	
7	Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido		0	1	2	3	4	5	6	
8	Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias		0	1	2	3	4	5	6	
9	Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno		0	1	2	3	4	5	6	
10	Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
11	Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito		0	1	2	3	4	5	6	
12	Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad		0	1	2	3	4	5	6	
13	Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente		0	1	2	3	4	5	6	
14	Prohiben a mis compañeros o colegas hablar conmigo		0	1	2	3	4	5	6	
15	Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga		0	1	2	3	4	5	6	
16	Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallas, inconcretas y difusas		0	1	2	3	4	5	6	
17	Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
18	Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes		0	1	2	3	4	5	6	
19	Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros		0	1	2	3	4	5	6	
20	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)		0	1	2	3	4	5	6	
21	Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos		0	1	2	3	4	5	6	
22	Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
23	Se intenta buscarme las cosquillas para "hacerme explotar"		0	1	2	3	4	5	6	
24	Me menosprecian personal o profesionalmente		0	1	2	3	4	5	6	
25	Me hacen burla o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, andas, etc.		0	1	2	3	4	5	6	
26	Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal		0	1	2	3	4	5	6	
27	Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios		0	1	2	3	4	5	6	
28	Recibo amenzas por escrito o por teléfono en mi domicilio		0	1	2	3	4	5	6	
29	Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme		0	1	2	3	4	5	6	
30	Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme		0	1	2	3	4	5	6	
31	Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí		0	1	2	3	4	5	6	
32	Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
33	Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
34	Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.		0	1	2	3	4	5	6	
35	Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación		0	1	2	3	4	5	6	
36	Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
37	Me asignan plazos de ejecución o cargos de trabajo irrazonables		0	1	2	3	4	5	6	
38	Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada		0	1	2	3	4	5	6	
39	Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional		0	1	2	3	4	5	6	
40	Intentan persistentemente desmoralizarme		0	1	2	3	4	5	6	
41	Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
42	Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar "pillarme en algún renuncio"		0	1	2	3	4	5	6	
43	Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas		0	1	2	3	4	5	6	
44	En el transcurso de los últimos 6 meses. ¿Ha sido ud. Víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con frecuencia de más de 1 vez por semana)? (ver lista de preguntas 1 a 43)		SÍ				NO			

	COMPARACIÓN DEL PADECIMIENTO DEL MOBBING EN LA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE NIVEL MEDIO SUPERIOR 2014 Y 2018									
	DOCENTE NÚM. 10									
	ENCUESTA HECHA EN ABRIL DEL 2018									
	Señale, en su caso quienes son el/los autores de los hostigamientos		Grado de frecuencia							
1	Jefes o superiores	0	Nunca							
2	Compañeros de trabajo	1	Pocas veces al año o menos							
3	Subordinados	2	Una vez al mes o menos							
		3	Algunas veces al mes							
		4	Una vez a la semana							
		5	Varias veces a la semana							
		6	Todos los días							
	COMPORTAMIENTOS	Autores	Frecuencia del comportamiento							
1	Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él.		0	1	2	3	4	5	6	
2	Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen "invisible"		0	1	2	3	4	5	6	
3	Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme		0	1	2	3	4	5	6	
4	Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética		0	1	2	3	4	5	6	
5	Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada		0	1	2	3	4	5	6	
6	Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera o iniciativa propia		0	1	2	3	4	5	6	
7	Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido		0	1	2	3	4	5	6	
8	Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias		0	1	2	3	4	5	6	
9	Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno		0	1	2	3	4	5	6	
10	Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
11	Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito		0	1	2	3	4	5	6	
12	Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad		0	1	2	3	4	5	6	
13	Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente		0	1	2	3	4	5	6	
14	Prohiben a mis compañeros o colegas hablar conmigo		0	1	2	3	4	5	6	
15	Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga		0	1	2	3	4	5	6	
16	Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallas, inconcretas y difusas		0	1	2	3	4	5	6	
17	Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
18	Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes		0	1	2	3	4	5	6	
19	Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros		0	1	2	3	4	5	6	
20	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)		0	1	2	3	4	5	6	
21	Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos		0	1	2	3	4	5	6	
22	Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
23	Se intenta buscarme las cosquillas para "hacerme explotar"		0	1	2	3	4	5	6	
24	Me menosprecian personal o profesionalmente		0	1	2	3	4	5	6	
25	Me hacen burla o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, andas, etc.		0	1	2	3	4	5	6	
26	Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal		0	1	2	3	4	5	6	
27	Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios		0	1	2	3	4	5	6	
28	Recibo amenzas por escrito o por teléfono en mi domicilio		0	1	2	3	4	5	6	
29	Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme		0	1	2	3	4	5	6	
30	Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme		0	1	2	3	4	5	6	
31	Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí		0	1	2	3	4	5	6	
32	Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
33	Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
34	Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.		0	1	2	3	4	5	6	
35	Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación		0	1	2	3	4	5	6	
36	Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
37	Me asignan plazos de ejecución o cargos de trabajo irrazonables		0	1	2	3	4	5	6	
38	Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada		0	1	2	3	4	5	6	
39	Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional		0	1	2	3	4	5	6	
40	Intentan persistentemente desmoralizarme		0	1	2	3	4	5	6	
41	Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
42	Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar "pillarme en algún renuncio"		0	1	2	3	4	5	6	
43	Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas		0	1	2	3	4	5	6	
44	En el transcurso de los últimos 6 meses. ¿Ha sido ud. Víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con frecuencia de más de 1 vez por semana)? (ver lista de preguntas 1 a 43)		SÍ				NO			

Anexo 1.10: DOCENTE 11

	COMPARACIÓN DEL PADECIMIENTO DEL MOBBING EN LA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE NIVEL MEDIO SUPERIOR 2014 Y 2018									
	DOCENTE NÚM. 11									
	ENCUESTA HECHA EN OCTUBRE DEL 2013									
	Señale, en su caso quienes son el/los autores de los hostigamientos		Grado de frecuencia							
1	Jefes o superiores	0	Nunca							
2	Compañeros de trabajo	1	Pocas veces al año o menos							
3	Subordinados	2	Una vez al mes o menos							
		3	Algunas veces al mes							
		4	Una vez a la semana							
		5	Varias veces a la semana							
		6	Todos los días							
	COMPORTAMIENTOS	Autores	Frecuencia del comportamiento							
1	Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él.		0	1	2	3	4	5	6	
2	Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen "invisible"		0	1	2	3	4	5	6	
3	Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme		0	1	2	3	4	5	6	
4	Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética		0	1	2	3	4	5	6	
5	Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada	1	0	1	2	3	4	5	6	
6	Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera o iniciativa propia		0	1	2	3	4	5	6	
7	Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido		0	1	2	3	4	5	6	
8	Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias		0	1	2	3	4	5	6	
9	Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno		0	1	2	3	4	5	6	
10	Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
11	Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito		0	1	2	3	4	5	6	
12	Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad		0	1	2	3	4	5	6	
13	Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente		0	1	2	3	4	5	6	
14	Prohiben a mis compañeros o colegas hablar conmigo		0	1	2	3	4	5	6	
15	Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga		0	1	2	3	4	5	6	
16	Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallas, inconcretas y difusas	1	0	1	2	3	4	5	6	
17	Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
18	Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes		0	1	2	3	4	5	6	
19	Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros		0	1	2	3	4	5	6	
20	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)		0	1	2	3	4	5	6	
21	Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos		0	1	2	3	4	5	6	
22	Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
23	Se intenta buscarme las cosquillas para "hacerme explotar"	1,2	0	1	2	3	4	5	6	
24	Me menosprecian personal o profesionalmente		0	1	2	3	4	5	6	
25	Me hacen burla o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, andas, etc.		0	1	2	3	4	5	6	
26	Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal		0	1	2	3	4	5	6	
27	Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios	2	0	1	2	3	4	5	6	
28	Recibo amenzas por escrito o por teléfono en mi domicilio		0	1	2	3	4	5	6	
29	Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme		0	1	2	3	4	5	6	
30	Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme		0	1	2	3	4	5	6	
31	Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí		0	1	2	3	4	5	6	
32	Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
33	Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
34	Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.		0	1	2	3	4	5	6	
35	Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación		0	1	2	3	4	5	6	
36	Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
37	Me asignan plazos de ejecución o cargos de trabajo irrazonables		0	1	2	3	4	5	6	
38	Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada		0	1	2	3	4	5	6	
39	Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional		0	1	2	3	4	5	6	
40	Intentan persistentemente desmoralizarme		0	1	2	3	4	5	6	
41	Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
42	Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar "pillarme en algún renuncio"		0	1	2	3	4	5	6	
43	Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas		0	1	2	3	4	5	6	
44	En el transcurso de los últimos 6 meses. ¿Ha sido ud. Víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con frecuencia de más de 1 vez por semana)? (ver lista de preguntas 1 a 43)			SÍ			NO			

	COMPARACIÓN DEL PADECIMIENTO DEL MOBBING EN LA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE NIVEL MEDIO SUPERIOR 2014 Y 2018									
	DOCENTE NÚM. 11									
	ENCUESTA HECHA EN ABRIL DEL 2018									
	Señale, en su caso quienes son el/los autores de los hostigamientos		Grado de frecuencia							
1	Jefes o superiores	0	Nunca							
2	Compañeros de trabajo	1	Pocas veces al año o menos							
3	Subordinados	2	Una vez al mes o menos							
		3	Algunas veces al mes							
		4	Una vez a la semana							
		5	Varias veces a la semana							
		6	Todos los días							
	COMPORTAMIENTOS	Autores	Frecuencia del comportamiento							
1	Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él.		0	1	2	3	4	5	6	
2	Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen "invisible"		0	1	2	3	4	5	6	
3	Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme		0	1	2	3	4	5	6	
4	Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética		0	1	2	3	4	5	6	
5	Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada		0	1	2	3	4	5	6	
6	Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera o iniciativa propia		0	1	2	3	4	5	6	
7	Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido		0	1	2	3	4	5	6	
8	Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias		0	1	2	3	4	5	6	
9	Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno		0	1	2	3	4	5	6	
10	Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
11	Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito		0	1	2	3	4	5	6	
12	Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad		0	1	2	3	4	5	6	
13	Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente		0	1	2	3	4	5	6	
14	Prohiben a mis compañeros o colegas hablar conmigo		0	1	2	3	4	5	6	
15	Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga		0	1	2	3	4	5	6	
16	Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallas, inconcretas y difusas		0	1	2	3	4	5	6	
17	Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
18	Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes		0	1	2	3	4	5	6	
19	Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros		0	1	2	3	4	5	6	
20	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)		0	1	2	3	4	5	6	
21	Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos		0	1	2	3	4	5	6	
22	Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
23	Se intenta buscarme las cosquillas para "hacerme explotar"		0	1	2	3	4	5	6	
24	Me menosprecian personal o profesionalmente		0	1	2	3	4	5	6	
25	Me hacen burla o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, andas, etc.		0	1	2	3	4	5	6	
26	Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal		0	1	2	3	4	5	6	
27	Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios		0	1	2	3	4	5	6	
28	Recibo amenzas por escrito o por teléfono en mi domicilio		0	1	2	3	4	5	6	
29	Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme		0	1	2	3	4	5	6	
30	Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme		0	1	2	3	4	5	6	
31	Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí		0	1	2	3	4	5	6	
32	Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
33	Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
34	Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.		0	1	2	3	4	5	6	
35	Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación		0	1	2	3	4	5	6	
36	Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
37	Me asignan plazos de ejecución o cargos de trabajo irrazonables		0	1	2	3	4	5	6	
38	Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada		0	1	2	3	4	5	6	
39	Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional		0	1	2	3	4	5	6	
40	Intentan persistentemente desmoralizarme		0	1	2	3	4	5	6	
41	Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
42	Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar "pillarme en algún renuncio"		0	1	2	3	4	5	6	
43	Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas		0	1	2	3	4	5	6	
44	En el transcurso de los últimos 6 meses. ¿Ha sido ud. Víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con frecuencia de más de 1 vez por semana)? (ver lista de preguntas 1 a 43)		SÍ				NO			

Anexo 1.11: DOCENTE 12

	COMPARACIÓN DEL PADECIMIENTO DEL MOBBING EN LA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE NIVEL MEDIO SUPERIOR 2014 Y 2018								
	DOCENTE NÚM. 12								
	ENCUESTA HECHA EN OCTUBRE DEL 2013								
	Señale, en su caso quienes son el/los autores de los hostigamientos	Grado de frecuencia							
1	Jefes o superiores	0	Nunca						
2	Compañeros de trabajo	1	Pocas veces al año o menos						
3	Subordinados	2	Una vez al mes o menos						
		3	Algunas veces al mes						
		4	Una vez a la semana						
		5	Varias veces a la semana						
		6	Todos los días						
	COMPORTAMIENTOS	Autores	Frecuencia del comportamiento						
1	Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él.		0	1	2	3	4	5	6
2	Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen "invisible"		0	1	2	3	4	5	6
3	Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme		0	1	2	3	4	5	6
4	Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética		0	1	2	3	4	5	6
5	Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada		0	1	2	3	4	5	6
6	Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera o iniciativa propia		0	1	2	3	4	5	6
7	Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido		0	1	2	3	4	5	6
8	Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias		0	1	2	3	4	5	6
9	Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno		0	1	2	3	4	5	6
10	Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6
11	Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito		0	1	2	3	4	5	6
12	Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad		0	1	2	3	4	5	6
13	Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente		0	1	2	3	4	5	6
14	Prohiben a mis compañeros o colegas hablar conmigo		0	1	2	3	4	5	6
15	Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga		0	1	2	3	4	5	6
16	Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallas, inconcretas y difusas		0	1	2	3	4	5	6
17	Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6
18	Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes		0	1	2	3	4	5	6
19	Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros		0	1	2	3	4	5	6
20	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)		0	1	2	3	4	5	6
21	Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos		0	1	2	3	4	5	6
22	Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6
23	Se intenta buscarme las cosquillas para "hacerme explotar"		0	1	2	3	4	5	6
24	Me menosprecian personal o profesionalmente		0	1	2	3	4	5	6
25	Me hacen burla o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, andas, etc.		0	1	2	3	4	5	6
26	Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal		0	1	2	3	4	5	6
27	Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios		0	1	2	3	4	5	6
28	Recibo amenzas por escrito o por teléfono en mi domicilio		0	1	2	3	4	5	6
29	Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme		0	1	2	3	4	5	6
30	Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme		0	1	2	3	4	5	6
31	Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí		0	1	2	3	4	5	6
32	Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6
33	Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6
34	Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.		0	1	2	3	4	5	6
35	Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación		0	1	2	3	4	5	6
36	Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo		0	1	2	3	4	5	6
37	Me asignan plazos de ejecución o cargos de trabajo irrazonables		0	1	2	3	4	5	6
38	Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada		0	1	2	3	4	5	6
39	Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional		0	1	2	3	4	5	6
40	Intentan persistentemente desmoralizarme		0	1	2	3	4	5	6
41	Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6
42	Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar "pillarme en algún renuncio"		0	1	2	3	4	5	6
43	Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas		0	1	2	3	4	5	6
44	En el transcurso de los últimos 6 meses. ¿Ha sido ud. Víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con frecuencia de más de 1 vez por semana)? (ver lista de preguntas 1 a 43)		SÍ				NO		

	COMPARACIÓN DEL PADECIMIENTO DEL MOBBING EN LA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE NIVEL MEDIO SUPERIOR 2014 Y 2018									
	DOCENTE NÚM. 12									
	ENCUESTA HECHA EN ABRIL DEL 2018									
	Señale, en su caso quienes son el/los autores de los hostigamientos		Grado de frecuencia							
1	Jefes o superiores	0	Nunca							
2	Compañeros de trabajo	1	Pocas veces al año o menos							
3	Subordinados	2	Una vez al mes o menos							
		3	Algunas veces al mes							
		4	Una vez a la semana							
		5	Varias veces a la semana							
		6	Todos los días							
	COMPORTAMIENTOS	Autores	Frecuencia del comportamiento							
1	Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él.		0	1	2	3	4	5	6	
2	Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen "invisible"		0	1	2	3	4	5	6	
3	Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme		0	1	2	3	4	5	6	
4	Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética	1	0	1	2	3	4	5	6	
5	Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada		0	1	2	3	4	5	6	
6	Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera o iniciativa propia		0	1	2	3	4	5	6	
7	Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido		0	1	2	3	4	5	6	
8	Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias		0	1	2	3	4	5	6	
9	Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno		0	1	2	3	4	5	6	
10	Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
11	Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito		0	1	2	3	4	5	6	
12	Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad		0	1	2	3	4	5	6	
13	Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente		0	1	2	3	4	5	6	
14	Prohiben a mis compañeros o colegas hablar conmigo		0	1	2	3	4	5	6	
15	Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga		0	1	2	3	4	5	6	
16	Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallas, inconcretas y difusas		0	1	2	3	4	5	6	
17	Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
18	Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes		0	1	2	3	4	5	6	
19	Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros		0	1	2	3	4	5	6	
20	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)		0	1	2	3	4	5	6	
21	Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos		0	1	2	3	4	5	6	
22	Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
23	Se intenta buscarme las cosquillas para "hacerme explotar"		0	1	2	3	4	5	6	
24	Me menosprecian personal o profesionalmente		0	1	2	3	4	5	6	
25	Me hacen burla o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, andas, etc.		0	1	2	3	4	5	6	
26	Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal		0	1	2	3	4	5	6	
27	Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios		0	1	2	3	4	5	6	
28	Recibo amenzas por escrito o por teléfono en mi domicilio		0	1	2	3	4	5	6	
29	Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme		0	1	2	3	4	5	6	
30	Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme		0	1	2	3	4	5	6	
31	Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí		0	1	2	3	4	5	6	
32	Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
33	Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
34	Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.		0	1	2	3	4	5	6	
35	Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación		0	1	2	3	4	5	6	
36	Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
37	Me asignan plazos de ejecución o cargos de trabajo irrazonables		0	1	2	3	4	5	6	
38	Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada		0	1	2	3	4	5	6	
39	Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional		0	1	2	3	4	5	6	
40	Intentan persistentemente desmoralizarme		0	1	2	3	4	5	6	
41	Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
42	Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar "pillarme en algún renuncio"		0	1	2	3	4	5	6	
43	Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas		0	1	2	3	4	5	6	
44	En el transcurso de los últimos 6 meses. ¿Ha sido ud. Víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con frecuencia de más de 1 vez por semana)? (ver lista de preguntas 1 a 43)		SÍ				NO			

Anexo 1.12: DOCENTE 13

	COMPARACIÓN DEL PADECIMIENTO DEL MOBBING EN LA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE NIVEL MEDIO SUPERIOR 2014 Y 2018								
	DOCENTE NÚM. 13								
	ENCUESTA HECHA EN OCTUBRE DEL 2013								
	Señale, en su caso quienes son el/los autores de los hostigamientos	Grado de frecuencia							
1	Jefes o superiores	0	Nunca						
2	Compañeros de trabajo	1	Pocas veces al año o menos						
3	Subordinados	2	Una vez al mes o menos						
		3	Algunas veces al mes						
		4	Una vez a la semana						
		5	Varias veces a la semana						
		6	Todos los días						
	COMPORTAMIENTOS	Autores	Frecuencia del comportamiento						
1	Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él.		0	1	2	3	4	5	6
2	Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen "invisible"		0	1	2	3	4	5	6
3	Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme		0	1	2	3	4	5	6
4	Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética		0	1	2	3	4	5	6
5	Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada		0	1	2	3	4	5	6
6	Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera o iniciativa propia		0	1	2	3	4	5	6
7	Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido		0	1	2	3	4	5	6
8	Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias		0	1	2	3	4	5	6
9	Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno		0	1	2	3	4	5	6
10	Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6
11	Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito		0	1	2	3	4	5	6
12	Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad		0	1	2	3	4	5	6
13	Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente		0	1	2	3	4	5	6
14	Prohiben a mis compañeros o colegas hablar conmigo		0	1	2	3	4	5	6
15	Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga		0	1	2	3	4	5	6
16	Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallas, inconcretas y difusas		0	1	2	3	4	5	6
17	Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6
18	Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes		0	1	2	3	4	5	6
19	Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros		0	1	2	3	4	5	6
20	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)		0	1	2	3	4	5	6
21	Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos		0	1	2	3	4	5	6
22	Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6
23	Se intenta buscarme las cosquillas para "hacerme explotar"		0	1	2	3	4	5	6
24	Me menosprecian personal o profesionalmente		0	1	2	3	4	5	6
25	Me hacen burla o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, andas, etc.		0	1	2	3	4	5	6
26	Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal		0	1	2	3	4	5	6
27	Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios		0	1	2	3	4	5	6
28	Recibo amenzas por escrito o por teléfono en mi domicilio		0	1	2	3	4	5	6
29	Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme		0	1	2	3	4	5	6
30	Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme		0	1	2	3	4	5	6
31	Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí		0	1	2	3	4	5	6
32	Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6
33	Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6
34	Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.		0	1	2	3	4	5	6
35	Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación		0	1	2	3	4	5	6
36	Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo		0	1	2	3	4	5	6
37	Me asignan plazos de ejecución o cargos de trabajo irrazonables		0	1	2	3	4	5	6
38	Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada		0	1	2	3	4	5	6
39	Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional		0	1	2	3	4	5	6
40	Intentan persistentemente desmoralizarme		0	1	2	3	4	5	6
41	Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6
42	Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar "pillarme en algún renuncio"		0	1	2	3	4	5	6
43	Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas		0	1	2	3	4	5	6
44	En el transcurso de los últimos 6 meses. ¿Ha sido ud. Víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con frecuencia de más de 1 vez por semana)? (ver lista de preguntas 1 a 43)		SÍ				NO		

	COMPARACIÓN DEL PADECIMIENTO DEL MOBBING EN LA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE NIVEL MEDIO SUPERIOR 2014 Y 2018									
	DOCENTE NÚM. 13									
	ENCUESTA HECHA EN ABRIL DEL 2018									
	Señale, en su caso quienes son el/los autores de los hostigamientos		Grado de frecuencia							
1	Jefes o superiores	0	Nunca							
2	Compañeros de trabajo	1	Pocas veces al año o menos							
3	Subordinados	2	Una vez al mes o menos							
		3	Algunas veces al mes							
		4	Una vez a la semana							
		5	Varias veces a la semana							
		6	Todos los días							
	COMPORTAMIENTOS	Autores	Frecuencia del comportamiento							
1	Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él.		0	1	2	3	4	5	6	
2	Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen "invisible"		0	1	2	3	4	5	6	
3	Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme		0	1	2	3	4	5	6	
4	Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética		0	1	2	3	4	5	6	
5	Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada		0	1	2	3	4	5	6	
6	Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera o iniciativa propia		0	1	2	3	4	5	6	
7	Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido		0	1	2	3	4	5	6	
8	Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias		0	1	2	3	4	5	6	
9	Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno		0	1	2	3	4	5	6	
10	Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
11	Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito		0	1	2	3	4	5	6	
12	Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad		0	1	2	3	4	5	6	
13	Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente		0	1	2	3	4	5	6	
14	Prohiben a mis compañeros o colegas hablar conmigo		0	1	2	3	4	5	6	
15	Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga		0	1	2	3	4	5	6	
16	Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallas, inconcretas y difusas		0	1	2	3	4	5	6	
17	Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
18	Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes		0	1	2	3	4	5	6	
19	Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros		0	1	2	3	4	5	6	
20	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)		0	1	2	3	4	5	6	
21	Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos		0	1	2	3	4	5	6	
22	Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
23	Se intenta buscarme las cosquillas para "hacerme explotar"		0	1	2	3	4	5	6	
24	Me menosprecian personal o profesionalmente		0	1	2	3	4	5	6	
25	Me hacen burla o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, andas, etc.		0	1	2	3	4	5	6	
26	Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal		0	1	2	3	4	5	6	
27	Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios		0	1	2	3	4	5	6	
28	Recibo amenzas por escrito o por teléfono en mi domicilio		0	1	2	3	4	5	6	
29	Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme		0	1	2	3	4	5	6	
30	Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme		0	1	2	3	4	5	6	
31	Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí		0	1	2	3	4	5	6	
32	Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
33	Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
34	Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.		0	1	2	3	4	5	6	
35	Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación		0	1	2	3	4	5	6	
36	Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
37	Me asignan plazos de ejecución o cargos de trabajo irrazonables		0	1	2	3	4	5	6	
38	Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada		0	1	2	3	4	5	6	
39	Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional		0	1	2	3	4	5	6	
40	Intentan persistentemente desmoralizarme		0	1	2	3	4	5	6	
41	Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
42	Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar "pillarme en algún renuncio"		0	1	2	3	4	5	6	
43	Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas		0	1	2	3	4	5	6	
44	En el transcurso de los últimos 6 meses. ¿Ha sido ud. Víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con frecuencia de más de 1 vez por semana)? (ver lista de preguntas 1 a 43)		SÍ				NO			

Anexo 1.13: DOCENTE 14

	COMPARACIÓN DEL PADECIMIENTO DEL MOBBING EN LA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE NIVEL MEDIO SUPERIOR 2014 Y 2018								
	DOCENTE NÚM. 14								
	ENCUESTA HECHA EN OCTUBRE DEL 2013								
	Señale, en su caso quienes son el/los autores de los hostigamientos	Grado de frecuencia							
1	Jefes o superiores	0	Nunca						
2	Compañeros de trabajo	1	Pocas veces al año o menos						
3	Subordinados	2	Una vez al mes o menos						
		3	Algunas veces al mes						
		4	Una vez a la semana						
		5	Varias veces a la semana						
		6	Todos los días						
	COMPORTAMIENTOS	Autores	Frecuencia del comportamiento						
1	Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él.		0	1	2	3	4	5	6
2	Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen "invisible"		0	1	2	3	4	5	6
3	Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme		0	1	2	3	4	5	6
4	Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética		0	1	2	3	4	5	6
5	Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada		0	1	2	3	4	5	6
6	Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera o iniciativa propia		0	1	2	3	4	5	6
7	Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido		0	1	2	3	4	5	6
8	Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias		0	1	2	3	4	5	6
9	Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno		0	1	2	3	4	5	6
10	Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6
11	Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito		0	1	2	3	4	5	6
12	Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad		0	1	2	3	4	5	6
13	Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente		0	1	2	3	4	5	6
14	Prohiben a mis compañeros o colegas hablar conmigo		0	1	2	3	4	5	6
15	Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga		0	1	2	3	4	5	6
16	Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallas, inconcretas y difusas		0	1	2	3	4	5	6
17	Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6
18	Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes		0	1	2	3	4	5	6
19	Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros		0	1	2	3	4	5	6
20	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)		0	1	2	3	4	5	6
21	Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos		0	1	2	3	4	5	6
22	Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6
23	Se intenta buscarme las cosquillas para "hacerme explotar"		0	1	2	3	4	5	6
24	Me menosprecian personal o profesionalmente		0	1	2	3	4	5	6
25	Me hacen burla o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, andas, etc.		0	1	2	3	4	5	6
26	Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal		0	1	2	3	4	5	6
27	Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios		0	1	2	3	4	5	6
28	Recibo amenzas por escrito o por teléfono en mi domicilio		0	1	2	3	4	5	6
29	Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme		0	1	2	3	4	5	6
30	Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme		0	1	2	3	4	5	6
31	Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí		0	1	2	3	4	5	6
32	Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6
33	Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6
34	Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.		0	1	2	3	4	5	6
35	Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación		0	1	2	3	4	5	6
36	Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo		0	1	2	3	4	5	6
37	Me asignan plazos de ejecución o cargos de trabajo irrazonables		0	1	2	3	4	5	6
38	Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada		0	1	2	3	4	5	6
39	Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional		0	1	2	3	4	5	6
40	Intentan persistentemente desmoralizarme		0	1	2	3	4	5	6
41	Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6
42	Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar "pillarme en algún renuncio"		0	1	2	3	4	5	6
43	Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas		0	1	2	3	4	5	6
44	En el transcurso de los últimos 6 meses. ¿Ha sido ud. Víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con frecuencia de más de 1 vez por semana)? (ver lista de preguntas 1 a 43)		SÍ				NO		

	COMPARACIÓN DEL PADECIMIENTO DEL MOBBING EN LA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE NIVEL MEDIO SUPERIOR 2014 Y 2018									
	DOCENTE NÚM. 14									
	ENCUESTA HECHA EN ABRIL DEL 2018									
	Señale, en su caso quienes son el/los autores de los hostigamientos		Grado de frecuencia							
1	Jefes o superiores	0	Nunca							
2	Compañeros de trabajo	1	Pocas veces al año o menos							
3	Subordinados	2	Una vez al mes o menos							
		3	Algunas veces al mes							
		4	Una vez a la semana							
		5	Varias veces a la semana							
		6	Todos los días							
	COMPORTAMIENTOS	Autores	Frecuencia del comportamiento							
1	Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él.		0	1	2	3	4	5	6	
2	Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen "invisible"		0	1	2	3	4	5	6	
3	Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme		0	1	2	3	4	5	6	
4	Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética		0	1	2	3	4	5	6	
5	Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada		0	1	2	3	4	5	6	
6	Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera o iniciativa propia		0	1	2	3	4	5	6	
7	Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido		0	1	2	3	4	5	6	
8	Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias		0	1	2	3	4	5	6	
9	Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno		0	1	2	3	4	5	6	
10	Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
11	Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito		0	1	2	3	4	5	6	
12	Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad		0	1	2	3	4	5	6	
13	Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente		0	1	2	3	4	5	6	
14	Prohiben a mis compañeros o colegas hablar conmigo		0	1	2	3	4	5	6	
15	Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga		0	1	2	3	4	5	6	
16	Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallas, inconcretas y difusas		0	1	2	3	4	5	6	
17	Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
18	Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes		0	1	2	3	4	5	6	
19	Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros		0	1	2	3	4	5	6	
20	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)		0	1	2	3	4	5	6	
21	Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos		0	1	2	3	4	5	6	
22	Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
23	Se intenta buscarme las cosquillas para "hacerme explotar"		0	1	2	3	4	5	6	
24	Me menosprecian personal o profesionalmente		0	1	2	3	4	5	6	
25	Me hacen burla o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, andas, etc.		0	1	2	3	4	5	6	
26	Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal		0	1	2	3	4	5	6	
27	Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios		0	1	2	3	4	5	6	
28	Recibo amenzas por escrito o por teléfono en mi domicilio		0	1	2	3	4	5	6	
29	Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme		0	1	2	3	4	5	6	
30	Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme		0	1	2	3	4	5	6	
31	Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí		0	1	2	3	4	5	6	
32	Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
33	Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
34	Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.		0	1	2	3	4	5	6	
35	Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación		0	1	2	3	4	5	6	
36	Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
37	Me asignan plazos de ejecución o cargos de trabajo irrazonables		0	1	2	3	4	5	6	
38	Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada		0	1	2	3	4	5	6	
39	Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional		0	1	2	3	4	5	6	
40	Intentan persistentemente desmoralizarme		0	1	2	3	4	5	6	
41	Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
42	Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar "pillarme en algún renuncio"		0	1	2	3	4	5	6	
43	Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas		0	1	2	3	4	5	6	
44	En el transcurso de los últimos 6 meses. ¿Ha sido ud. Víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con frecuencia de más de 1 vez por semana)? (ver lista de preguntas 1 a 43)		SÍ				NO			

Anexo 1.14: DOCENTE 15

	COMPARACIÓN DEL PADECIMIENTO DEL MOBBING EN LA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE NIVEL MEDIO SUPERIOR 2014 Y 2018								
	DOCENTE NÚM. 15								
	ENCUESTA HECHA EN OCTUBRE DEL 2013								
	Señale, en su caso quienes son el/los autores de los hostigamientos	Grado de frecuencia							
1	Jefes o superiores	0	Nunca						
2	Compañeros de trabajo	1	Pocas veces al año o menos						
3	Subordinados	2	Una vez al mes o menos						
		3	Algunas veces al mes						
		4	Una vez a la semana						
		5	Varias veces a la semana						
		6	Todos los días						
	COMPORTAMIENTOS	Autores	Frecuencia del comportamiento						
1	Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él.		0	1	2	3	4	5	6
2	Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen "invisible"		0	1	2	3	4	5	6
3	Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme		0	1	2	3	4	5	6
4	Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética		0	1	2	3	4	5	6
5	Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada		0	1	2	3	4	5	6
6	Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera o iniciativa propia		0	1	2	3	4	5	6
7	Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido		0	1	2	3	4	5	6
8	Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias		0	1	2	3	4	5	6
9	Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno		0	1	2	3	4	5	6
10	Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6
11	Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito		0	1	2	3	4	5	6
12	Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad		0	1	2	3	4	5	6
13	Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente		0	1	2	3	4	5	6
14	Prohiben a mis compañeros o colegas hablar conmigo		0	1	2	3	4	5	6
15	Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga		0	1	2	3	4	5	6
16	Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallas, inconcretas y difusas		0	1	2	3	4	5	6
17	Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6
18	Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes		0	1	2	3	4	5	6
19	Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros		0	1	2	3	4	5	6
20	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)		0	1	2	3	4	5	6
21	Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos		0	1	2	3	4	5	6
22	Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6
23	Se intenta buscarme las cosquillas para "hacerme explotar"		0	1	2	3	4	5	6
24	Me menosprecian personal o profesionalmente		0	1	2	3	4	5	6
25	Me hacen burla o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, andas, etc.		0	1	2	3	4	5	6
26	Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal		0	1	2	3	4	5	6
27	Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios		0	1	2	3	4	5	6
28	Recibo amenzas por escrito o por teléfono en mi domicilio		0	1	2	3	4	5	6
29	Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme		0	1	2	3	4	5	6
30	Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme		0	1	2	3	4	5	6
31	Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí		0	1	2	3	4	5	6
32	Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6
33	Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6
34	Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.		0	1	2	3	4	5	6
35	Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación		0	1	2	3	4	5	6
36	Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo		0	1	2	3	4	5	6
37	Me asignan plazos de ejecución o cargos de trabajo irrazonables		0	1	2	3	4	5	6
38	Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada		0	1	2	3	4	5	6
39	Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional		0	1	2	3	4	5	6
40	Intentan persistentemente desmoralizarme		0	1	2	3	4	5	6
41	Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6
42	Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar "pillarme en algún renuncio"		0	1	2	3	4	5	6
43	Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas		0	1	2	3	4	5	6
44	En el transcurso de los últimos 6 meses. ¿Ha sido ud. Víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con frecuencia de más de 1 vez por semana)? (ver lista de preguntas 1 a 43)		SÍ				NO		

	COMPARACIÓN DEL PADECIMIENTO DEL MOBBING EN LA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE NIVEL MEDIO SUPERIOR 2014 Y 2018									
	DOCENTE NÚM. 15									
	ENCUESTA HECHA EN ABRIL DEL 2018									
	Señale, en su caso quienes son el/los autores de los hostigamientos		Grado de frecuencia							
1	Jefes o superiores	0	Nunca							
2	Compañeros de trabajo	1	Pocas veces al año o menos							
3	Subordinados	2	Una vez al mes o menos							
		3	Algunas veces al mes							
		4	Una vez a la semana							
		5	Varias veces a la semana							
		6	Todos los días							
	COMPORTAMIENTOS	Autores	Frecuencia del comportamiento							
1	Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él.		0	1	2	3	4	5	6	
2	Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen "invisible"		0	1	2	3	4	5	6	
3	Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme		0	1	2	3	4	5	6	
4	Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética		0	1	2	3	4	5	6	
5	Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada		0	1	2	3	4	5	6	
6	Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera o iniciativa propia		0	1	2	3	4	5	6	
7	Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido		0	1	2	3	4	5	6	
8	Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias		0	1	2	3	4	5	6	
9	Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno		0	1	2	3	4	5	6	
10	Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
11	Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito		0	1	2	3	4	5	6	
12	Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad		0	1	2	3	4	5	6	
13	Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente		0	1	2	3	4	5	6	
14	Prohiben a mis compañeros o colegas hablar conmigo		0	1	2	3	4	5	6	
15	Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga		0	1	2	3	4	5	6	
16	Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallas, inconcretas y difusas		0	1	2	3	4	5	6	
17	Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
18	Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes		0	1	2	3	4	5	6	
19	Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros		0	1	2	3	4	5	6	
20	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)		0	1	2	3	4	5	6	
21	Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos		0	1	2	3	4	5	6	
22	Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
23	Se intenta buscarme las cosquillas para "hacerme explotar"		0	1	2	3	4	5	6	
24	Me menosprecian personal o profesionalmente		0	1	2	3	4	5	6	
25	Me hacen burla o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, andas, etc.		0	1	2	3	4	5	6	
26	Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal		0	1	2	3	4	5	6	
27	Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios		0	1	2	3	4	5	6	
28	Recibo amenzas por escrito o por teléfono en mi domicilio		0	1	2	3	4	5	6	
29	Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme		0	1	2	3	4	5	6	
30	Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme		0	1	2	3	4	5	6	
31	Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí		0	1	2	3	4	5	6	
32	Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
33	Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
34	Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.		0	1	2	3	4	5	6	
35	Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación		0	1	2	3	4	5	6	
36	Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
37	Me asignan plazos de ejecución o cargos de trabajo irrazonables		0	1	2	3	4	5	6	
38	Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada		0	1	2	3	4	5	6	
39	Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional		0	1	2	3	4	5	6	
40	Intentan persistentemente desmoralizarme		0	1	2	3	4	5	6	
41	Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
42	Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar "pillarme en algún renuncio"		0	1	2	3	4	5	6	
43	Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas		0	1	2	3	4	5	6	
44	En el transcurso de los últimos 6 meses. ¿Ha sido ud. Víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con frecuencia de más de 1 vez por semana)? (ver lista de preguntas 1 a 43)		SÍ				NO			

Anexo 1.15: DOCENTE 16

	COMPARACIÓN DEL PADECIMIENTO DEL MOBBING EN LA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE NIVEL MEDIO SUPERIOR 2014 Y 2018								
	DOCENTE NÚM. 16								
	ENCUESTA HECHA EN OCTUBRE DEL 2013								
	Señale, en su caso quienes son el/los autores de los hostigamientos	Grado de frecuencia							
1	Jefes o superiores	0	Nunca						
2	Compañeros de trabajo	1	Pocas veces al año o menos						
3	Subordinados	2	Una vez al mes o menos						
		3	Algunas veces al mes						
		4	Una vez a la semana						
		5	Varias veces a la semana						
		6	Todos los días						
	COMPORTAMIENTOS	Autores	Frecuencia del comportamiento						
1	Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él.		0	1	2	3	4	5	6
2	Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen "invisible"		0	1	2	3	4	5	6
3	Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme		0	1	2	3	4	5	6
4	Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética		0	1	2	3	4	5	6
5	Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada		0	1	2	3	4	5	6
6	Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera o iniciativa propia		0	1	2	3	4	5	6
7	Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido		0	1	2	3	4	5	6
8	Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias		0	1	2	3	4	5	6
9	Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno		0	1	2	3	4	5	6
10	Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6
11	Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito		0	1	2	3	4	5	6
12	Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad		0	1	2	3	4	5	6
13	Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente		0	1	2	3	4	5	6
14	Prohiben a mis compañeros o colegas hablar conmigo		0	1	2	3	4	5	6
15	Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga		0	1	2	3	4	5	6
16	Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallas, inconcretas y difusas		0	1	2	3	4	5	6
17	Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6
18	Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes		0	1	2	3	4	5	6
19	Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros		0	1	2	3	4	5	6
20	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)	1,2	0	1	2	3	4	5	6
21	Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos		0	1	2	3	4	5	6
22	Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6
23	Se intenta buscarme las cosquillas para "hacerme explotar"		0	1	2	3	4	5	6
24	Me menosprecian personal o profesionalmente		0	1	2	3	4	5	6
25	Me hacen burla o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, andas, etc.		0	1	2	3	4	5	6
26	Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal		0	1	2	3	4	5	6
27	Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios	2	0	1	2	3	4	5	6
28	Recibo amenzas por escrito o por teléfono en mi domicilio		0	1	2	3	4	5	6
29	Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme		0	1	2	3	4	5	6
30	Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme		0	1	2	3	4	5	6
31	Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí		0	1	2	3	4	5	6
32	Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada	1,2	0	1	2	3	4	5	6
33	Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6
34	Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.		0	1	2	3	4	5	6
35	Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación		0	1	2	3	4	5	6
36	Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo		0	1	2	3	4	5	6
37	Me asignan plazos de ejecución o cargos de trabajo irrazonables		0	1	2	3	4	5	6
38	Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada		0	1	2	3	4	5	6
39	Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional		0	1	2	3	4	5	6
40	Intentan persistentemente desmoralizarme		0	1	2	3	4	5	6
41	Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6
42	Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar "pillarme en algún renuncio"		0	1	2	3	4	5	6
43	Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas		0	1	2	3	4	5	6
44	En el transcurso de los últimos 6 meses. ¿Ha sido ud. Víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con frecuencia de más de 1 vez por semana)? (ver lista de preguntas 1 a 43)		SÍ				NO		

	COMPARACIÓN DEL PADECIMIENTO DEL MOBBING EN LA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE NIVEL MEDIO SUPERIOR 2014 Y 2018									
	DOCENTE NÚM. 16									
	ENCUESTA HECHA EN ABRIL DEL 2018									
	Señale, en su caso quienes son el/los autores de los hostigamientos		Grado de frecuencia							
1	Jefes o superiores	0	Nunca							
2	Compañeros de trabajo	1	Pocas veces al año o menos							
3	Subordinados	2	Una vez al mes o menos							
		3	Algunas veces al mes							
		4	Una vez a la semana							
		5	Varias veces a la semana							
		6	Todos los días							
	COMPORTAMIENTOS	Autores	Frecuencia del comportamiento							
1	Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él.		0	1	2	3	4	5	6	
2	Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen "invisible"		0	1	2	3	4	5	6	
3	Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme		0	1	2	3	4	5	6	
4	Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética		0	1	2	3	4	5	6	
5	Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada		0	1	2	3	4	5	6	
6	Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera o iniciativa propia		0	1	2	3	4	5	6	
7	Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido		0	1	2	3	4	5	6	
8	Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias		0	1	2	3	4	5	6	
9	Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno		0	1	2	3	4	5	6	
10	Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
11	Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito		0	1	2	3	4	5	6	
12	Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad		0	1	2	3	4	5	6	
13	Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente		0	1	2	3	4	5	6	
14	Prohiben a mis compañeros o colegas hablar conmigo		0	1	2	3	4	5	6	
15	Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga		0	1	2	3	4	5	6	
16	Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallas, inconcretas y difusas		0	1	2	3	4	5	6	
17	Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
18	Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes		0	1	2	3	4	5	6	
19	Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros		0	1	2	3	4	5	6	
20	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)	1	0	1	2	3	4	5	6	
21	Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos		0	1	2	3	4	5	6	
22	Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
23	Se intenta buscarme las cosquillas para "hacerme explotar"		0	1	2	3	4	5	6	
24	Me menosprecian personal o profesionalmente		0	1	2	3	4	5	6	
25	Me hacen burla o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, andas, etc.		0	1	2	3	4	5	6	
26	Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal		0	1	2	3	4	5	6	
27	Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios		0	1	2	3	4	5	6	
28	Recibo amenzas por escrito o por teléfono en mi domicilio		0	1	2	3	4	5	6	
29	Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme		0	1	2	3	4	5	6	
30	Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme		0	1	2	3	4	5	6	
31	Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí		0	1	2	3	4	5	6	
32	Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
33	Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
34	Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.		0	1	2	3	4	5	6	
35	Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación		0	1	2	3	4	5	6	
36	Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
37	Me asignan plazos de ejecución o cargos de trabajo irrazonables		0	1	2	3	4	5	6	
38	Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada		0	1	2	3	4	5	6	
39	Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional		0	1	2	3	4	5	6	
40	Intentan persistentemente desmoralizarme		0	1	2	3	4	5	6	
41	Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
42	Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar "pillarme en algún renuncio"		0	1	2	3	4	5	6	
43	Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas		0	1	2	3	4	5	6	
44	En el transcurso de los últimos 6 meses. ¿Ha sido ud. Víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con frecuencia de más de 1 vez por semana)? (ver lista de preguntas 1 a 43)		SÍ				NO			

Anexo 1.16: DOCENTE 17

	COMPARACIÓN DEL PADECIMIENTO DEL MOBBING EN LA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE NIVEL MEDIO SUPERIOR 2014 Y 2018								
	DOCENTE NÚM. 17								
	ENCUESTA HECHA EN OCTUBRE DEL 2013								
	Señale, en su caso quienes son el/los autores de los hostigamientos	Grado de frecuencia							
1	Jefes o superiores	0	Nunca						
2	Compañeros de trabajo	1	Pocas veces al año o menos						
3	Subordinados	2	Una vez al mes o menos						
		3	Algunas veces al mes						
		4	Una vez a la semana						
		5	Varias veces a la semana						
		6	Todos los días						
	COMPORTAMIENTOS	Autores	Frecuencia del comportamiento						
1	Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él.		0	1	2	3	4	5	6
2	Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen "invisible"		0	1	2	3	4	5	6
3	Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme		0	1	2	3	4	5	6
4	Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética		0	1	2	3	4	5	6
5	Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada		0	1	2	3	4	5	6
6	Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera o iniciativa propia		0	1	2	3	4	5	6
7	Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido		0	1	2	3	4	5	6
8	Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias		0	1	2	3	4	5	6
9	Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno		0	1	2	3	4	5	6
10	Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6
11	Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito		0	1	2	3	4	5	6
12	Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad		0	1	2	3	4	5	6
13	Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente		0	1	2	3	4	5	6
14	Prohiben a mis compañeros o colegas hablar conmigo		0	1	2	3	4	5	6
15	Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga		0	1	2	3	4	5	6
16	Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallas, inconcretas y difusas		0	1	2	3	4	5	6
17	Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6
18	Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes		0	1	2	3	4	5	6
19	Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros		0	1	2	3	4	5	6
20	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)		0	1	2	3	4	5	6
21	Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos		0	1	2	3	4	5	6
22	Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6
23	Se intenta buscarme las cosquillas para "hacerme explotar"		0	1	2	3	4	5	6
24	Me menosprecian personal o profesionalmente		0	1	2	3	4	5	6
25	Me hacen burla o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, andas, etc.		0	1	2	3	4	5	6
26	Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal		0	1	2	3	4	5	6
27	Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios		0	1	2	3	4	5	6
28	Recibo amenzas por escrito o por teléfono en mi domicilio		0	1	2	3	4	5	6
29	Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme		0	1	2	3	4	5	6
30	Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme		0	1	2	3	4	5	6
31	Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí		0	1	2	3	4	5	6
32	Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6
33	Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6
34	Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.		0	1	2	3	4	5	6
35	Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación		0	1	2	3	4	5	6
36	Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo		0	1	2	3	4	5	6
37	Me asignan plazos de ejecución o cargos de trabajo irrazonables		0	1	2	3	4	5	6
38	Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada		0	1	2	3	4	5	6
39	Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional		0	1	2	3	4	5	6
40	Intentan persistentemente desmoralizarme		0	1	2	3	4	5	6
41	Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6
42	Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar "pillarme en algún renuncio"		0	1	2	3	4	5	6
43	Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas		0	1	2	3	4	5	6
44	En el transcurso de los últimos 6 meses. ¿Ha sido ud. Víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con frecuencia de más de 1 vez por semana)? (ver lista de preguntas 1 a 43)		SÍ				NO		

	COMPARACIÓN DEL PADECIMIENTO DEL MOBBING EN LA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE NIVEL MEDIO SUPERIOR 2014 Y 2018									
	DOCENTE NÚM. 17									
	ENCUESTA HECHA EN ABRIL DEL 2018									
	Señale, en su caso quienes son el/los autores de los hostigamientos		Grado de frecuencia							
1	Jefes o superiores	0	Nunca							
2	Compañeros de trabajo	1	Pocas veces al año o menos							
3	Subordinados	2	Una vez al mes o menos							
		3	Algunas veces al mes							
		4	Una vez a la semana							
		5	Varias veces a la semana							
		6	Todos los días							
	COMPORTAMIENTOS	Autores	Frecuencia del comportamiento							
1	Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él.		0	1	2	3	4	5	6	
2	Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen "invisible"		0	1	2	3	4	5	6	
3	Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme		0	1	2	3	4	5	6	
4	Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética		0	1	2	3	4	5	6	
5	Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada		0	1	2	3	4	5	6	
6	Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera o iniciativa propia		0	1	2	3	4	5	6	
7	Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido		0	1	2	3	4	5	6	
8	Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias		0	1	2	3	4	5	6	
9	Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno		0	1	2	3	4	5	6	
10	Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
11	Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito		0	1	2	3	4	5	6	
12	Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad		0	1	2	3	4	5	6	
13	Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente		0	1	2	3	4	5	6	
14	Prohiben a mis compañeros o colegas hablar conmigo		0	1	2	3	4	5	6	
15	Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga		0	1	2	3	4	5	6	
16	Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallas, inconcretas y difusas		0	1	2	3	4	5	6	
17	Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
18	Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes		0	1	2	3	4	5	6	
19	Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros		0	1	2	3	4	5	6	
20	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)		0	1	2	3	4	5	6	
21	Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos		0	1	2	3	4	5	6	
22	Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
23	Se intenta buscarme las cosquillas para "hacerme explotar"		0	1	2	3	4	5	6	
24	Me menosprecian personal o profesionalmente		0	1	2	3	4	5	6	
25	Me hacen burla o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, andas, etc.		0	1	2	3	4	5	6	
26	Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal		0	1	2	3	4	5	6	
27	Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios		0	1	2	3	4	5	6	
28	Recibo amenzas por escrito o por teléfono en mi domicilio		0	1	2	3	4	5	6	
29	Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme		0	1	2	3	4	5	6	
30	Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme		0	1	2	3	4	5	6	
31	Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí		0	1	2	3	4	5	6	
32	Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
33	Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
34	Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.		0	1	2	3	4	5	6	
35	Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación		0	1	2	3	4	5	6	
36	Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
37	Me asignan plazos de ejecución o cargos de trabajo irrazonables		0	1	2	3	4	5	6	
38	Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada		0	1	2	3	4	5	6	
39	Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional		0	1	2	3	4	5	6	
40	Intentan persistentemente desmoralizarme		0	1	2	3	4	5	6	
41	Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
42	Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar "pillarme en algún renuncio"		0	1	2	3	4	5	6	
43	Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas		0	1	2	3	4	5	6	
44	En el transcurso de los últimos 6 meses. ¿Ha sido ud. Víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con frecuencia de más de 1 vez por semana)? (ver lista de preguntas 1 a 43)		SÍ				NO			

Anexo 1.17: DOCENTE 18

	COMPARACIÓN DEL PADECIMIENTO DEL MOBBING EN LA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE NIVEL MEDIO SUPERIOR 2014 Y 2018								
	DOCENTE NÚM. 18								
	ENCUESTA HECHA EN OCTUBRE DEL 2013								
	Señale, en su caso quienes son el/los autores de los hostigamientos	Grado de frecuencia							
1	Jefes o superiores	0	Nunca						
2	Compañeros de trabajo	1	Pocas veces al año o menos						
3	Subordinados	2	Una vez al mes o menos						
		3	Algunas veces al mes						
		4	Una vez a la semana						
		5	Varias veces a la semana						
		6	Todos los días						
	COMPORTAMIENTOS	Autores	Frecuencia del comportamiento						
1	Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él.		0	1	2	3	4	5	6
2	Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen "invisible"		0	1	2	3	4	5	6
3	Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme		0	1	2	3	4	5	6
4	Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética		0	1	2	3	4	5	6
5	Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada		0	1	2	3	4	5	6
6	Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera o iniciativa propia		0	1	2	3	4	5	6
7	Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido		0	1	2	3	4	5	6
8	Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias		0	1	2	3	4	5	6
9	Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno		0	1	2	3	4	5	6
10	Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6
11	Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito		0	1	2	3	4	5	6
12	Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad		0	1	2	3	4	5	6
13	Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente		0	1	2	3	4	5	6
14	Prohiben a mis compañeros o colegas hablar conmigo		0	1	2	3	4	5	6
15	Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga		0	1	2	3	4	5	6
16	Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallas, inconcretas y difusas		0	1	2	3	4	5	6
17	Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6
18	Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes		0	1	2	3	4	5	6
19	Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros		0	1	2	3	4	5	6
20	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)		0	1	2	3	4	5	6
21	Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos		0	1	2	3	4	5	6
22	Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6
23	Se intenta buscarme las cosquillas para "hacerme explotar"		0	1	2	3	4	5	6
24	Me menosprecian personal o profesionalmente		0	1	2	3	4	5	6
25	Me hacen burla o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, andas, etc.		0	1	2	3	4	5	6
26	Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal		0	1	2	3	4	5	6
27	Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios		0	1	2	3	4	5	6
28	Recibo amenzas por escrito o por teléfono en mi domicilio		0	1	2	3	4	5	6
29	Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme		0	1	2	3	4	5	6
30	Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme		0	1	2	3	4	5	6
31	Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí		0	1	2	3	4	5	6
32	Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6
33	Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6
34	Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.		0	1	2	3	4	5	6
35	Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación		0	1	2	3	4	5	6
36	Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo		0	1	2	3	4	5	6
37	Me asignan plazos de ejecución o cargos de trabajo irrazonables		0	1	2	3	4	5	6
38	Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada		0	1	2	3	4	5	6
39	Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional		0	1	2	3	4	5	6
40	Intentan persistentemente desmoralizarme		0	1	2	3	4	5	6
41	Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6
42	Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar "pillarme en algún renuncio"		0	1	2	3	4	5	6
43	Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas		0	1	2	3	4	5	6
44	En el transcurso de los últimos 6 meses. ¿Ha sido ud. Víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con frecuencia de más de 1 vez por semana)? (ver lista de preguntas 1 a 43)		SÍ				NO		

	COMPARACIÓN DEL PADECIMIENTO DEL MOBBING EN LA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE NIVEL MEDIO SUPERIOR 2014 Y 2018									
	DOCENTE NÚM. 18									
	ENCUESTA HECHA EN ABRIL DEL 2018									
	Señale, en su caso quienes son el/los autores de los hostigamientos		Grado de frecuencia							
1	Jefes o superiores	0	Nunca							
2	Compañeros de trabajo	1	Pocas veces al año o menos							
3	Subordinados	2	Una vez al mes o menos							
		3	Algunas veces al mes							
		4	Una vez a la semana							
		5	Varias veces a la semana							
		6	Todos los días							
	COMPORTAMIENTOS	Autores	Frecuencia del comportamiento							
1	Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él.		0	1	2	3	4	5	6	
2	Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen "invisible"		0	1	2	3	4	5	6	
3	Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme		0	1	2	3	4	5	6	
4	Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética		0	1	2	3	4	5	6	
5	Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada		0	1	2	3	4	5	6	
6	Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera o iniciativa propia		0	1	2	3	4	5	6	
7	Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido		0	1	2	3	4	5	6	
8	Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias		0	1	2	3	4	5	6	
9	Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno		0	1	2	3	4	5	6	
10	Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
11	Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito		0	1	2	3	4	5	6	
12	Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad		0	1	2	3	4	5	6	
13	Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente		0	1	2	3	4	5	6	
14	Prohiben a mis compañeros o colegas hablar conmigo		0	1	2	3	4	5	6	
15	Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga		0	1	2	3	4	5	6	
16	Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallas, inconcretas y difusas		0	1	2	3	4	5	6	
17	Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
18	Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes		0	1	2	3	4	5	6	
19	Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros		0	1	2	3	4	5	6	
20	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)		0	1	2	3	4	5	6	
21	Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos		0	1	2	3	4	5	6	
22	Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
23	Se intenta buscarme las cosquillas para "hacerme explotar"		0	1	2	3	4	5	6	
24	Me menosprecian personal o profesionalmente		0	1	2	3	4	5	6	
25	Me hacen burla o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, andas, etc.		0	1	2	3	4	5	6	
26	Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal		0	1	2	3	4	5	6	
27	Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios		0	1	2	3	4	5	6	
28	Recibo amenzas por escrito o por teléfono en mi domicilio		0	1	2	3	4	5	6	
29	Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme		0	1	2	3	4	5	6	
30	Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme		0	1	2	3	4	5	6	
31	Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí		0	1	2	3	4	5	6	
32	Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
33	Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
34	Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.		0	1	2	3	4	5	6	
35	Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación		0	1	2	3	4	5	6	
36	Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
37	Me asignan plazos de ejecución o cargos de trabajo irrazonables		0	1	2	3	4	5	6	
38	Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada		0	1	2	3	4	5	6	
39	Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional		0	1	2	3	4	5	6	
40	Intentan persistentemente desmoralizarme		0	1	2	3	4	5	6	
41	Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
42	Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar "pillarme en algún renuncio"		0	1	2	3	4	5	6	
43	Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas		0	1	2	3	4	5	6	
44	En el transcurso de los últimos 6 meses. ¿Ha sido ud. Víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con frecuencia de más de 1 vez por semana)? (ver lista de preguntas 1 a 43)		SÍ				NO			

Anexo 1.18: DOCENTE 19

	COMPARACIÓN DEL PADECIMIENTO DEL MOBBING EN LA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE NIVEL MEDIO SUPERIOR 2014 Y 2018								
	DOCENTE NÚM. 19								
	ENCUESTA HECHA EN OCTUBRE DEL 2013								
	Señale, en su caso quienes son el/los autores de los hostigamientos	Grado de frecuencia							
1	Jefes o superiores	0	Nunca						
2	Compañeros de trabajo	1	Pocas veces al año o menos						
3	Subordinados	2	Una vez al mes o menos						
		3	Algunas veces al mes						
		4	Una vez a la semana						
		5	Varias veces a la semana						
		6	Todos los días						
	COMPORTAMIENTOS	Autores	Frecuencia del comportamiento						
1	Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él.		0	1	2	3	4	5	6
2	Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen "invisible"		0	1	2	3	4	5	6
3	Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme		0	1	2	3	4	5	6
4	Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética		0	1	2	3	4	5	6
5	Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada		0	1	2	3	4	5	6
6	Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera o iniciativa propia		0	1	2	3	4	5	6
7	Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido		0	1	2	3	4	5	6
8	Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias		0	1	2	3	4	5	6
9	Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno		0	1	2	3	4	5	6
10	Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6
11	Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito		0	1	2	3	4	5	6
12	Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad		0	1	2	3	4	5	6
13	Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente		0	1	2	3	4	5	6
14	Prohiben a mis compañeros o colegas hablar conmigo		0	1	2	3	4	5	6
15	Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga		0	1	2	3	4	5	6
16	Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallas, inconcretas y difusas		0	1	2	3	4	5	6
17	Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6
18	Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes		0	1	2	3	4	5	6
19	Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros		0	1	2	3	4	5	6
20	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)		0	1	2	3	4	5	6
21	Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos		0	1	2	3	4	5	6
22	Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo	1,2	0	1	2	3	4	5	6
23	Se intenta buscarme las cosquillas para "hacerme explotar"		0	1	2	3	4	5	6
24	Me menosprecian personal o profesionalmente		0	1	2	3	4	5	6
25	Me hacen burla o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, andas, etc.		0	1	2	3	4	5	6
26	Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal		0	1	2	3	4	5	6
27	Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios		0	1	2	3	4	5	6
28	Recibo amenzas por escrito o por teléfono en mi domicilio		0	1	2	3	4	5	6
29	Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme		0	1	2	3	4	5	6
30	Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme		0	1	2	3	4	5	6
31	Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí		0	1	2	3	4	5	6
32	Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6
33	Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6
34	Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.		0	1	2	3	4	5	6
35	Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación	1,2	0	1	2	3	4	5	6
36	Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo		0	1	2	3	4	5	6
37	Me asignan plazos de ejecución o cargos de trabajo irrazonables		0	1	2	3	4	5	6
38	Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada		0	1	2	3	4	5	6
39	Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional		0	1	2	3	4	5	6
40	Intentan persistentemente desmoralizarme	1,2	0	1	2	3	4	5	6
41	Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6
42	Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar "pillarme en algún renuncio"		0	1	2	3	4	5	6
43	Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas		0	1	2	3	4	5	6
44	En el transcurso de los últimos 6 meses. ¿Ha sido ud. Víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con frecuencia de más de 1 vez por semana)? (ver lista de preguntas 1 a 43)		SÍ				NO		

	COMPARACIÓN DEL PADECIMIENTO DEL MOBBING EN LA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE NIVEL MEDIO SUPERIOR 2014 Y 2018									
	DOCENTE NÚM. 19									
	ENCUESTA HECHA EN ABRIL DEL 2018									
	Señale, en su caso quienes son el/los autores de los hostigamientos		Grado de frecuencia							
1	Jefes o superiores	0	Nunca							
2	Compañeros de trabajo	1	Pocas veces al año o menos							
3	Subordinados	2	Una vez al mes o menos							
		3	Algunas veces al mes							
		4	Una vez a la semana							
		5	Varias veces a la semana							
		6	Todos los días							
	COMPORTAMIENTOS	Autores	Frecuencia del comportamiento							
1	Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él.		0	1	2	3	4	5	6	
2	Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen "invisible"		0	1	2	3	4	5	6	
3	Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme		0	1	2	3	4	5	6	
4	Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética		0	1	2	3	4	5	6	
5	Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada		0	1	2	3	4	5	6	
6	Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera o iniciativa propia		0	1	2	3	4	5	6	
7	Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido		0	1	2	3	4	5	6	
8	Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias		0	1	2	3	4	5	6	
9	Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno		0	1	2	3	4	5	6	
10	Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
11	Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito		0	1	2	3	4	5	6	
12	Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad		0	1	2	3	4	5	6	
13	Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente		0	1	2	3	4	5	6	
14	Prohiben a mis compañeros o colegas hablar conmigo		0	1	2	3	4	5	6	
15	Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga		0	1	2	3	4	5	6	
16	Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallas, inconcretas y difusas		0	1	2	3	4	5	6	
17	Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
18	Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes		0	1	2	3	4	5	6	
19	Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros		0	1	2	3	4	5	6	
20	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)		0	1	2	3	4	5	6	
21	Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos		0	1	2	3	4	5	6	
22	Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
23	Se intenta buscarme las cosquillas para "hacerme explotar"		0	1	2	3	4	5	6	
24	Me menosprecian personal o profesionalmente		0	1	2	3	4	5	6	
25	Me hacen burla o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, andas, etc.		0	1	2	3	4	5	6	
26	Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal		0	1	2	3	4	5	6	
27	Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios		0	1	2	3	4	5	6	
28	Recibo amenzas por escrito o por teléfono en mi domicilio		0	1	2	3	4	5	6	
29	Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme		0	1	2	3	4	5	6	
30	Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme		0	1	2	3	4	5	6	
31	Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí		0	1	2	3	4	5	6	
32	Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
33	Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
34	Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.		0	1	2	3	4	5	6	
35	Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación		0	1	2	3	4	5	6	
36	Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
37	Me asignan plazos de ejecución o cargos de trabajo irrazonables		0	1	2	3	4	5	6	
38	Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada		0	1	2	3	4	5	6	
39	Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional		0	1	2	3	4	5	6	
40	Intentan persistentemente desmoralizarme		0	1	2	3	4	5	6	
41	Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
42	Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar "pillarme en algún renuncio"		0	1	2	3	4	5	6	
43	Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas		0	1	2	3	4	5	6	
44	En el transcurso de los últimos 6 meses. ¿Ha sido ud. Víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con frecuencia de más de 1 vez por semana)? (ver lista de preguntas 1 a 43)		SÍ				NO			

Anexo 1.19: DOCENTE 20

	COMPARACIÓN DEL PADECIMIENTO DEL MOBBING EN LA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE NIVEL MEDIO SUPERIOR 2014 Y 2018								
	DOCENTE NÚM. 20								
	ENCUESTA HECHA EN OCTUBRE DEL 2013								
	Señale, en su caso quienes son el/los autores de los hostigamientos	Grado de frecuencia							
1	Jefes o superiores	0	Nunca						
2	Compañeros de trabajo	1	Pocas veces al año o menos						
3	Subordinados	2	Una vez al mes o menos						
		3	Algunas veces al mes						
		4	Una vez a la semana						
		5	Varias veces a la semana						
		6	Todos los días						
	COMPORTAMIENTOS	Autores	Frecuencia del comportamiento						
1	Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él.		0	1	2	3	4	5	6
2	Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen "invisible"		0	1	2	3	4	5	6
3	Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme		0	1	2	3	4	5	6
4	Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética		0	1	2	3	4	5	6
5	Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada		0	1	2	3	4	5	6
6	Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera o iniciativa propia		0	1	2	3	4	5	6
7	Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido		0	1	2	3	4	5	6
8	Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias		0	1	2	3	4	5	6
9	Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno		0	1	2	3	4	5	6
10	Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6
11	Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito		0	1	2	3	4	5	6
12	Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad		0	1	2	3	4	5	6
13	Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente		0	1	2	3	4	5	6
14	Prohiben a mis compañeros o colegas hablar conmigo		0	1	2	3	4	5	6
15	Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga		0	1	2	3	4	5	6
16	Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallas, inconcretas y difusas		0	1	2	3	4	5	6
17	Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6
18	Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes		0	1	2	3	4	5	6
19	Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros		0	1	2	3	4	5	6
20	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)		0	1	2	3	4	5	6
21	Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos		0	1	2	3	4	5	6
22	Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6
23	Se intenta buscarme las cosquillas para "hacerme explotar"		0	1	2	3	4	5	6
24	Me menosprecian personal o profesionalmente		0	1	2	3	4	5	6
25	Me hacen burla o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, andas, etc.		0	1	2	3	4	5	6
26	Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal		0	1	2	3	4	5	6
27	Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios		0	1	2	3	4	5	6
28	Recibo amenzas por escrito o por teléfono en mi domicilio		0	1	2	3	4	5	6
29	Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme		0	1	2	3	4	5	6
30	Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme		0	1	2	3	4	5	6
31	Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí		0	1	2	3	4	5	6
32	Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6
33	Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6
34	Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.		0	1	2	3	4	5	6
35	Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación		0	1	2	3	4	5	6
36	Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo		0	1	2	3	4	5	6
37	Me asignan plazos de ejecución o cargos de trabajo irrazonables		0	1	2	3	4	5	6
38	Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada		0	1	2	3	4	5	6
39	Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional		0	1	2	3	4	5	6
40	Intentan persistentemente desmoralizarme		0	1	2	3	4	5	6
41	Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6
42	Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar "pillarme en algún renuncio"		0	1	2	3	4	5	6
43	Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas		0	1	2	3	4	5	6
44	En el transcurso de los últimos 6 meses. ¿Ha sido ud. Víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con frecuencia de más de 1 vez por semana)? (ver lista de preguntas 1 a 43)		SÍ				NO		

	COMPARACIÓN DEL PADECIMIENTO DEL MOBBING EN LA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE NIVEL MEDIO SUPERIOR 2014 Y 2018									
	DOCENTE NÚM. 20									
	ENCUESTA HECHA EN ABRIL DEL 2018									
	Señale, en su caso quienes son el/los autores de los hostigamientos		Grado de frecuencia							
1	Jefes o superiores	0	Nunca							
2	Compañeros de trabajo	1	Pocas veces al año o menos							
3	Subordinados	2	Una vez al mes o menos							
		3	Algunas veces al mes							
		4	Una vez a la semana							
		5	Varias veces a la semana							
		6	Todos los días							
	COMPORTAMIENTOS	Autores	Frecuencia del comportamiento							
1	Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él.		0	1	2	3	4	5	6	
2	Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen "invisible"		0	1	2	3	4	5	6	
3	Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme		0	1	2	3	4	5	6	
4	Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética		0	1	2	3	4	5	6	
5	Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada		0	1	2	3	4	5	6	
6	Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera o iniciativa propia		0	1	2	3	4	5	6	
7	Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido		0	1	2	3	4	5	6	
8	Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias		0	1	2	3	4	5	6	
9	Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno		0	1	2	3	4	5	6	
10	Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
11	Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito		0	1	2	3	4	5	6	
12	Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad		0	1	2	3	4	5	6	
13	Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente		0	1	2	3	4	5	6	
14	Prohiben a mis compañeros o colegas hablar conmigo		0	1	2	3	4	5	6	
15	Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga		0	1	2	3	4	5	6	
16	Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallas, inconcretas y difusas		0	1	2	3	4	5	6	
17	Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
18	Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes		0	1	2	3	4	5	6	
19	Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros		0	1	2	3	4	5	6	
20	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)		0	1	2	3	4	5	6	
21	Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos		0	1	2	3	4	5	6	
22	Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
23	Se intenta buscarme las cosquillas para "hacerme explotar"		0	1	2	3	4	5	6	
24	Me menosprecian personal o profesionalmente		0	1	2	3	4	5	6	
25	Me hacen burla o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, andas, etc.		0	1	2	3	4	5	6	
26	Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal		0	1	2	3	4	5	6	
27	Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios		0	1	2	3	4	5	6	
28	Recibo amenzas por escrito o por teléfono en mi domicilio		0	1	2	3	4	5	6	
29	Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme		0	1	2	3	4	5	6	
30	Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme		0	1	2	3	4	5	6	
31	Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí		0	1	2	3	4	5	6	
32	Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
33	Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
34	Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.		0	1	2	3	4	5	6	
35	Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación		0	1	2	3	4	5	6	
36	Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
37	Me asignan plazos de ejecución o cargos de trabajo irrazonables		0	1	2	3	4	5	6	
38	Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada		0	1	2	3	4	5	6	
39	Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional		0	1	2	3	4	5	6	
40	Intentan persistentemente desmoralizarme		0	1	2	3	4	5	6	
41	Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
42	Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar "pillarme en algún renuncio"		0	1	2	3	4	5	6	
43	Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas		0	1	2	3	4	5	6	
44	En el transcurso de los últimos 6 meses. ¿Ha sido ud. Víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con frecuencia de más de 1 vez por semana)? (ver lista de preguntas 1 a 43)		SÍ				NO			