

Construcción de una escala para conocer la relación del *mobbing* en la competitividad laboral docente

P. Tamayo Contreras¹, M. Marcela Orozco ², M. Isela Padilla Contreras³, Y. De Jesús Méndez Camarillo¹

¹Departamento de Gestión y Dirección de Empresas de la División de Ciencias Económico-Administrativas de la Universidad de Guanajuato. Fraccionamiento el Establo, Guanajuato, Gto. C.P. 36250, aeinegocios1@gmail.com y dalanis02@hotmail.com

² Dirección de Vinculación y Comunicación Institucional de la Universidad Iberoamericana Campus León. Blvd Jorge Vértiz Campero, 1640 Nte, León, Gto. C.P. 37238, mdesazul@gmail.com

³ Independiente mirpad26@hotmail.com

Área de participación: Ingeniería administrativa

Resumen

En toda institución educativa el capital humano es un factor que puede determinar su triunfo o el fracaso. Un problema que se presenta en las instituciones de educación superior es el *mobbing* y su relación con la competitividad laboral docente. De ahí el objetivo de esta investigación de construir una escala para conocer dicha relación. Se utilizó una muestra de 340 docentes de instituciones particulares de León, Guanajuato, México. La metodología fue cuantitativa, de tipo no experimental y transversal. Se encontró una consistencia importante, el coeficiente alfa de Cronbach fue de 0.895. La relación entre el *mobbing* y el efecto negativo fue significativa en la competitividad laboral docente. Los hallazgos son trascendentales dado que el *mobbing* afecta el desempeño del académico en el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes, y éste se verá perjudicado.

Palabras clave: *mobbing, competitividad, instituciones educativas, docente.*

Abstract

In any educational institution, human capital is a factor that can determine its success or failure. A problem that occurs in higher education institutions is mobbing and its relationship with teacher job competitiveness. Hence the objective of this research to build a scale to know this relationship. A sample of 340 teachers from private institutions in León, Guanajuato, Mexico was used. The methodology was quantitative, non-experimental and transversal. An important consistency was found, the Cronbach's alpha coefficient was 0.895. The relationship between mobbing and the negative effect was significant in teacher job competitiveness. The findings are transcendental given that mobbing affects the academic performance in the teaching and learning process of students, and this will be harmed.

Key words: *mobbing, competitiveness, educational institutions, teaching.*

Introducción

En toda institución educativa el capital humano es un factor que puede determinar el éxito o el fracaso de esta. El desafío administrativo que resolver en las universidades es el *mobbing* y su relación con la competitividad laboral docente, entendiendo por ello la capacidad integral que tiene un docente

para desempeñarse eficazmente en sus actividades académicas. El fenómeno del *mobbing* se observa tanto en las universidades públicas como privadas. No obstante, para la presente investigación se abordarán las del sector privado ubicadas en la ciudad de León, Guanajuato, México. El *mobbing*, definido como el comportamiento individual o de grupo en el que se establecen relaciones de acoso y hostigamiento entre dos o más integrantes de una organización [1].

La persona o grupo que reciben una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles de sus compañeros o fuera del trabajo por parte de grupos sociales es a lo que se le conoce como "acoso horizontal" entre iguales. En otros casos por parte de sus subalternos en sentido vertical ascendente, o de sus superiores en sentido vertical descendente, también llamado *bossing*, del inglés *boss* [2].

La violencia psicológica se produce de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, a lo largo de semanas, meses e incluso años, y al mismo en ocasiones se añaden "accidentes fortuitos" y hasta agresiones físicas, en los casos más graves. Una situación de acoso muy prolongada en el tiempo, además de enfermedades o problemas psicológicos, puede desembocar, en situaciones extremas, en el suicidio de la víctima y en el ámbito laboral en la competitividad [3].

Se considera a Brodsky como el primer autor que se refiere al trabajador hostigado [4] su estudio es motivado por la promulgación de una nueva ley de condiciones de trabajo en Suecia en ese mismo año. Su libro se centró en la dureza de la vida del trabajador de base en un contexto en el que hay accidentes laborales, agotamiento físico, horarios excesivos, tareas monótonas y problemas. No es hasta el año de 1991 cuando Konrad Lorenz [5] utiliza el término *mobbing* por primera vez para referirse al ataque de un grupo de animales pequeños gregarios que acosaban a un animal solitario de mayor tamaño. Un médico sueco interesado en el comportamiento social infantil fuera del aula tomó de Lorenz (1991) el término para identificar un comportamiento altamente destructivo de pequeñas pandillas de niños, en la mayoría de los casos dirigido en contra de un único niño [6].

La investigación de este tipo de comportamiento infantil se ha desarrollado progresivamente en los últimos veinte años hasta llevarlo al campo laboral a nivel internacional. En el contexto internacional se empieza a reconocer que el *mobbing* es un problema central que sufren los trabajadores en los distintos espacios laborales por ser la acción de un hostigador o varios conducente a producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador y por su nivel de importancia la Organización Internacional del Trabajo genera programas de protección de los trabajadores en cuanto a sus condiciones y medio ambiente de trabajo, en lo que denomina "aumentar la calidad del empleo", y promueve el término "trabajo decente" entendiendo por éste un trabajo productivo, realizado en condiciones de libertad, seguridad y dignidad [7].

En México el *mobbing* en la educación superior se ha estudiado desde distintas perspectivas, dando énfasis a su relación con la satisfacción, como el trabajo de Muñoz-Chávez & López-Chau que analizaron la dependencia entre las variables *mobbing* y la insatisfacción laboral, con los datos de una muestra obtenida de cuatro Instituciones de Educación Superior (IES) del centro de México. Los hallazgos revelaron la existencia de una fuerte dependencia estadística [8].

Castelli & Valles determinaron mediante una investigación a estudiantes de primer grado de licenciatura de dos universidades de Pachuca, Hidalgo en México una pública y otra privada los alcances del *mobbing* para estudiar el traspaso de este fenómeno de las aulas de clase a las redes sociales digitales e identificar el comportamiento de las agresiones que derivan de esas prácticas. Los resultados mostraron que se trascienden los muros del aula escolar y se magnifica la humillación al compartirla en redes sociales, no sólo con el grupo escolar sino con redes de amistades más amplias. Es decir, hay un traslado de la práctica de *mobbing* del aula a las redes sociales. Los comportamientos de agresión entre pares no sólo aumentan, sino que se modifican conforme se incrementa la edad de las víctimas o victimarios llegando a dañar su satisfacción personal e incluso laboral [9].

Fernández Marín & Garnique Castro se centraron en presentar algunos avances de investigación acerca del *mobbing* en instituciones de educación superior (IES) del centro de México concentrando su análisis en interpretar las posibles causas del *mobbing* y su relación con la satisfacción laboral encontrando algunas raíces del fenómeno en la personalidad y talento de los perpetradores y su afectación en la satisfacción laboral [10].

En suma, los estudios antes indicados y otros más [11] resaltan que el hostigamiento, intimidación o perturbación, o normalmente la conjugación de todas ellas conduce a la insatisfacción laboral originando el abandono del trabajo por parte de la víctima considerada por sus agresores como una molestia o amenaza para sus intereses personales sean estos por ambición de poder, de riquezas, posición social, mantenimiento del statu quo, entre otras más [12].

A nivel internacional sobre el tema en cuestión también se encuentran investigaciones [13] como la de: Okçu & Çetin que examinaron en el Distrito de Siirt en Turquía el nivel de *mobbing* experimentado por maestros; y determinar cómo y en qué medida esto afecta su satisfacción laboral y sus niveles de agotamiento. Como resultado del estudio, se concluyó que el nivel de satisfacción laboral de los docentes disminuye en línea con un aumento en sus experiencias de *mobbing* relacionadas con su profesión y relaciones sociales y, por lo tanto, sus niveles de agotamiento también acrecientan.

Can & Çaglar estudiaron las reglamentaciones escolares aplicadas en Estambul a los maestros que contienen disposiciones conducentes al *mobbing* y su efecto en la satisfacción laboral [14]. Los resultados arrojaron que las prácticas de *mobbing* de las normas escolares causan inquietud, enervación, conflicto, estrés, desconfianza, sentimientos de indignidad y disminución de la motivación como del rendimiento entre los maestros de clase. López-Cabarcos atendieron el papel de algunos factores psicosociales como antecedentes de *mobbing* (exigencias psicológicas cuantitativas, claridad de rol, apoyo social, calidad de liderazgo e influencia) y, a su vez, la relación entre el *mobbing* y la satisfacción laboral de los trabajadores educativos en España [12]. De los factores psicosociales considerados, únicamente las exigencias psicológicas cuantitativas, la claridad de rol y la calidad del liderazgo, predicen la aparición de procesos de *mobbing*. Por su parte, el número de conductas de *mobbing* se relaciona de forma negativa con dos de las dimensiones de la satisfacción laboral consideradas (la supervisión y las prestaciones), mientras que el índice global de acoso psicológico lo hace con la satisfacción con el ambiente físico.

Akar, Nilgün & Sarvan exploraron las relaciones entre las causas percibidas y las dimensiones del *mobbing* y dos importantes consecuencias organizacionales, la satisfacción laboral y la intención de rotación en empleados educativos que trabajan para las pequeñas y medianas empresas que operan en la industria agrícola en Antalya, Turquía, el resultado fue que las víctimas de *mobbing* mostraron niveles muy bajos de satisfacción laboral y la mayoría de ellas tenían la intención de dejar el trabajo [15]. Tengilimoğlu, Mansur & Dziegielewski estudiaron la relación del *mobbing* con el compromiso organizacional, la eficiencia de los empleados, la motivación, la satisfacción laboral y el posible agotamiento del personal en empleados administrativos en un hospital universitario en Ankara, Turquía concluyendo, que existe una importancia significativa entre el *mobbing* y las respuestas afectivas y la continuidad del empleo. Además, de que este tipo de comportamientos en el entorno laboral incluyen: estrés laboral, problemas administrativos, de supervisión, gestión y desempeño laboral [16].

Así como los estudios antes indicados el problema del *mobbing* y la satisfacción laboral también se ha estudiado desde algunas de sus causas donde el conflicto de rol y la ambigüedad de rol junto con el *engagement* son predictores significativos de la satisfacción laboral [17]. No obstante, es necesario abordar el *mobbing* desde la competitividad laboral académica y conocer su relación. Por tanto, el objetivo de la presente investigación es la construcción de una escala para conocer la relación del *mobbing* en la competitividad laboral docente.

Metodología

Participantes

De una población de 784 profesores de 23 universidades privadas de la ciudad de León, Guanajuato, México fueron seleccionados 340 de manera aleatoria simple considerando los registros de las universidades. El margen de error fue de 4% bajo la fórmula margen de error simplificada [18]. La muestra se integró por 519 hombres y 265 mujeres (Medad = 43.73 años; DE = 9.60). El nivel educativo promedio fue alto a nivel maestría y doctorado en su gran mayoría. En el estado civil, el de casado fue el de porcentaje más alto (62.6%).

Instrumento

Se utilizó la guía metodológica del proceso recursivo de desarrollo, análisis y comprobación de medida [19]. Se desarrollaron 20 reactivos, las preguntas se construyeron tomando en cuenta la revisión bibliográfica y cuidando el cumplimiento del código deontológico; posteriormente fueron revisados por jueces versados en el tema de la presente investigación, de igual manera mediante una prueba de comprensión de la población materia del estudio, y se realizaron los ajustes correspondientes. La escala utilizada fue la de Likert, de 1 a 6, con los siguientes criterios: «un poco de acuerdo» con valores de 1, «de acuerdo» 2, «totalmente de acuerdo» 3, «un poco en desacuerdo» 4, «en desacuerdo» 5, y «totalmente en desacuerdo» 6.

Diseño y procedimiento

El procedimiento fue cuantitativo, de tipo no experimental y transversal, para realizarlo se utilizó la vía telefónica y el correo electrónico de los académicos a quienes se les comunicó sobre la investigación y su importancia. Los docentes aceptaron colaborar de manera facultativa y respondieron de forma anónima. La aplicación del instrumento de medición fue mediante correo electrónico para asegurar el derecho de privacidad y de información. En todo momento se mantuvo correspondencia con los académicos para aclarar cualquier duda.

Análisis de los datos

Se realizó con el programa SPSS® 25.0 para Windows®, se calcularon los estadísticos descriptivos por *ítem*, el alfa de Cronbach si se elimina el *ítem* y se realizó la prueba de discriminación entre cuartiles bajo (percentil 25) y alto (percentil 75) con apoyo en la *t* de Student para probar la diferencia y eliminar los reactivos no válidos. Y se aplicó la correlación de Pearson.

Resultados y discusión

La consistencia interna fue importante, el coeficiente alfa de Cronbach alcanzó un 0.895 los promedios de calificación de las opiniones cayeron en un rango de una media de 2.91 con una desviación estándar de 0.471 (tabla 1).

Tabla 1. Análisis descriptivo y de consistencia interna de las opiniones de los docentes (n = 784).

número de variables 20, $\alpha_{\text{total}} = .895$, $M_{\text{total}} = 2.91$ y $DE = .471$		Alfa si se elimina el ítem	M	DE
1.	¿Los comentarios negativos afectan su inteligencia?	0.935	3.07	.704
2.	¿Los insultos reducen su expresión o capacidad de escuchar?	0.889	2.94	.795
3.	La negación de manera consistente a tomar en cuenta sus soluciones a resolver un problema académico ¿le afecta emocionalmente?	0.896	2.99	.942
4.	la mirada de modo hostil por la manera en que toma decisiones en su proceso de enseñanza ¿influye en su productividad académica?	0.901	2.88	.863
5.	¿El regaño injusto por su forma de pensar impacta en su autoestima?	0.905	2.91	1.044
6.	¿Los rumores por su manera de razonar impactan en su sociabilización?	0.894	2.81	.934
7.	¿El ignorar sus aportaciones afecta su manera de procesar y organizar elementos visuales u otro tipo de información?	0.847	3.07	.704
8.	¿La exclusión de reuniones sociales relacionadas con el trabajo afecta su integración en trabajar en equipo?	0.911	2.93	.929
9.	¿El trato de un modo condescendiente le afecta en el proceso de enseñanza?	0.935	3.07	.797
10.	¿La demostración de poca empatía en la necesidad de contar con materiales adecuados para la enseñanza reduce su responsabilidad educativa?	0.935	2.96	1.013
11.	¿El comportamiento de marcharse con rapidez de un lugar cuando usted entra alteran su integridad y honestidad?	0.935	3.05	.962
12.	¿Los gritos de un modo hostil no le permiten pensar creativamente?	0.896	2.87	.794
13.	¿Las bromas de mal gusto influyen de manera negativa en su liderazgo?	0.909	2.89	1.063
14.	¿La carencia de expresión por parte de sus compañeros de defender sus ideas o planes ante otros influye negativamente en su capacidad de negociación?	0.892	2.82	.938

15. ¿El intento de volver a otros contra usted influye negativamente en su rendimiento académico?	0.902	2.89	.975
16. ¿La interferencia sin consentimiento con sus actividades laborales disminuye su capacidad de buscar, organizar y evaluar información?	0.935	2.78	.751
17. ¿La llegada tarde de manera consistente a reuniones que usted convoca alteran su capacidad de comunicación?	0.884	2.80	.786
18. El que las autoridades académicas no resuelvan nada respecto a asuntos que son importantes para usted ¿influye de manera negativa en su iniciativa académica?	0.935	3.08	.698
19. ¿La cantidad de trabajo excesiva reduce la calidad de sus exposiciones escolares?	0.935	3.04	.712
20. ¿El impedimento a la libertad de expresión influye en cambiar su comportamiento de activo a pasivo?	0.904	2.90	.852

Fuente: Elaboración propia.

El análisis de discriminación de las opiniones derivó en lo esperado, los resultados del grupo bajo fueron menores que las del grupo alto. La diferencia resultó estadísticamente significativa. De igual manera se notó que el grupo alto presentó menos variabilidad en comparación con el grupo bajo (Tabla 2).

Tabla 2. Análisis de discriminación y comparación del grupo bajo con el grupo alto por factor de las opiniones de los directivos (n Grupo bajo =214 y n Grupo alto =405, con 95% de intervalo de confianza y gl =647).

<i>items</i>	<i>M_b</i>	<i>DE</i>	<i>M_a</i>	<i>DE</i>	<i>t de Student</i>
1. ¿Los comentarios negativos afectan su inteligencia?	2.56	.639	3.39	.769	-13.719
2. ¿Los insultos reducen su expresión o capacidad de escuchar?	2.04	.346	3.39	.796	-24.123*
3. La negación de manera consistente a tomar en cuenta sus soluciones a resolver un problema académico ¿le afecta emocionalmente?	2.00	.635	3.51	.927	-21.870*
4. la mirada de modo hostil por la manera en que toma decisiones en su proceso de enseñanza ¿influye en su productividad académica?	1.80	.402	3.36	.795	-27.614*
5. ¿El regaño injusto por su forma de pensar impacta en su autoestima?	1.60	.490	3.56	.925	-29.472*
6. ¿Los rumores por su manera de razonar impactan en su socialización?	1.76	.429	3.45	.779	-30.124*
7. ¿El ignorar sus aportaciones afecta su manera de procesar y organizar elementos visuales u otro tipo de información?	2.56	.639	3.39	.769	-13.719*
8. ¿La exclusión de reuniones sociales relacionadas con el trabajo afecta su integración en trabajar en equipo?	1.88	.335	3.51	.880	-26.705*
9. ¿El trato de un modo condescendiente le afecta en el proceso de enseñanza?	2.36	.627	3.49	.830	-17.862*
10. ¿La demostración de poca empatía en la necesidad de contar con materiales adecuados para la enseñanza reduce su responsabilidad educativa?	1.84	.368	3.61	.962	-26.587*
11. ¿El comportamiento de marcharse con rapidez de un lugar cuando usted entra alteran su integridad y honestidad?	1.96	.346	3.66	.936	-26.184*
12. ¿Los gritos de un modo hostil no le permiten pensar creativamente?	1.92	.272	3.37	.708	-29.447*
13. ¿Las bromas de mal gusto influyen de manera negativa en su liderazgo?	1.60	.490	3.56	.948	-28.855*
14. ¿La carencia de expresión por parte de sus compañeros de defender sus ideas o planes ante otros influye negativamente en su capacidad de negociación?	1.84	.368	3.47	.830	-28.002*
15. ¿El intento de volver a otros contra usted influye negativamente en su rendimiento académico?	1.76	.429	3.53	.855	-29.160*
16. ¿La interferencia sin consentimiento con sus actividades laborales disminuye su capacidad de buscar, organizar y evaluar información?	1.96	.197	3.26	.678	-27.989*
17. ¿La llegada tarde de manera consistente a reuniones que usted convoca alteran su capacidad de comunicación?	1.88	.326	3.28	.687	-28.886*
18. El que las autoridades académicas no resuelvan nada respecto a asuntos que son importantes para usted ¿influye de manera negativa en su iniciativa académica?	2.60	.635	3.39	.770	-13.254*
19. ¿La cantidad de trabajo excesiva reduce la calidad de sus exposiciones escolares?	2.48	.642	3.36	.766	-14.737*
20. ¿El impedimento a la libertad de expresión influye en cambiar su comportamiento de activo a pasivo?	1.88	.326	3.40	.802	-27.305*

* p < .001

Fuente: Elaboración propia.

Se encontró una asociación de las variables del *mobbing* con la competencia laboral docente, los resultados fueron relevantes tanto para cada variable que oscilo desde 0.913 hasta 0.973 (tabla 3).

Tabla 3. Correlación de las variables del *mobbing* con la competencia laboral docente (n = 784).

Factor efectos del estrés, número de variables 26, r _{total} = .949**	
Psicológicas	r
1. ¿Los comentarios negativos afectan su inteligencia?	.913**
2. ¿Los insultos reducen su expresión o capacidad de escuchar?	.953**
3. La negación de manera consistente a tomar en cuenta sus soluciones a resolver un problema académico ¿le afecta emocionalmente?	.960**
4. la mirada de modo hostil por la manera en que toma decisiones en su proceso de enseñanza ¿influye en su productividad académica?	.964**
5. ¿El regaño injusto por su forma de pensar impacta en su autoestima?	.968**
6. ¿Los rumores por su manera de razonar impactan en su sociabilización?	.958**
7. ¿El ignorar sus aportaciones afecta su manera de procesar y organizar elementos visuales u otro tipo de información?	.913**
8. ¿La exclusión de reuniones sociales relacionadas con el trabajo afecta su integración en trabajar en equipo?	.973**
9. ¿El trato de un modo condescendiente le afecta en el proceso de enseñanza?	.936**
10. ¿La demostración de poca empatía en la necesidad de contar con materiales adecuados para la enseñanza reduce su responsabilidad educativa?	.969**
11. ¿El comportamiento de marcharse con rapidez de un lugar cuando usted entra alteran su integridad y honestidad?	.952**
12. ¿Los gritos de un modo hostil no le permiten pensar creativamente?	.960**
13. ¿Las bromas de mal gusto influyen de manera negativa en su liderazgo?	.972**
14. ¿La carencia de expresión por parte de sus compañeros de defender sus ideas o planes ante otros influye negativamente en su capacidad de negociación?	.956**
15. ¿El intento de volver a otros contra usted influye negativamente en su rendimiento académico?	.965**
16. ¿La interferencia sin consentimiento con sus actividades laborales disminuye su capacidad de buscar, organizar y evaluar información?	.915**
17. ¿La llegada tarde de manera consistente a reuniones que usted convoca alteran su capacidad de comunicación?	.948**
18. El que las autoridades académicas no resuelvan nada respecto a asuntos que son importantes para usted ¿influye de manera negativa en su iniciativa académica?	.909**
19. ¿La cantidad de trabajo excesiva reduce la calidad de sus exposiciones escolares?	.915**
20. ¿El impedimento a la libertad de expresión influye en cambiar su comportamiento de activo a pasivo?	.967**

** p < .01

Fuente: Elaboración propia.

Es de notarse la influencia significativa del *mobbing* en sus distintas manifestaciones hacia la competitividad laboral docente. Cada expresión del *mobbing* como los comentarios negativos; los insultos; la negación de manera consistente a tomar en cuenta las soluciones; la mirada de modo hostil por la manera en que se toma decisiones en el proceso de enseñanza; el regaño injusto; los rumores; la ignorancia en las aportaciones; la exclusión en las reuniones sociales; el trato condescendiente; la poca empatía; el ignorar a la persona; los gritos; las bromas de mal gusto; la escases de apoyo; el poner a alguien en contra de otro; la injerencia sin consentimiento; la carencia de puntualidad; la falta de una solución pronta; el trabajo excesivo y el coartar la libertad de expresión tienen un efecto negativo en la competitividad de un académico.

Trabajo a futuro

Se apertura con el presente trabajo nuevas líneas de interés para profundizar sobre los efectos del *mobbing* en la competitividad, tales como conocer el nivel de afectación en el docente dependiendo del género, el nivel educativo, los años de pertenencia del académico en la institución educativa, su nacionalidad, edad y estado civil. Asimismo, de qué medidas preventivas pueden aplicarse para evitar el *mobbing* laboral. O en su caso, las soluciones para atender el fenómeno cuando ya esté presente.

Conclusión

Se consiguió una escala para conocer la relación del *mobbing* en la competitividad laboral docente. Los resultados ayudarán al diseño en la política educativa para evitar los efectos negativos en la productividad de los mentores. La asociación entre las expresiones comunes del *mobbing* con la competitividad laboral docente exhortan a las instituciones educativas de educación superior a que implementen acciones que conduzcan hacia un clima organizacional positivo. La investigación fortalece las exploraciones sobre el fenómeno del *mobbing* aportando un nuevo esquema para conocer los efectos perjudiciales de los mismos en la competitividad.

Referencias

- [1] Piñuel Zabala, I., & Oñate Cantero, A. (2006). La evaluación y diagnóstico del *mobbing* o acoso psicológico en la organización: el barómetro Cisneros. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 22(3), 309–332. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=24959020&site=ehost-live>
- [2] Aktan, M., & Aktas, A. (2015). Legal protection against a psychological harrasment “*mobbing*” in work place. *Proceedings of the Multidisciplinary Academic Conference*, 1–8. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=101154734&site=ehost-live>
- [3] Constantinescu, V. (2014). *Mobbing: Psychological Terror in the Workplace*. *Proceedings of the Scientific Conference AFASES*, 2, 511–514. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=96568375&site=ehost-live>
- [4] Brodsky, C. M. (1976). *The harassed worker*. Toronto: Lexington Books Heath and Company
- [5] Lorenz, K. (1991). *¿I am-where are you? The behavior of geese*. München: Piper
- [6] Heinemann, K. (1992). Psychological violence at work. Two explorative studies. *Undersokningsrapport*, 42 (17). Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/818/81802905.pdf>
- [7] Verona Martel, M. C., Déniz Mayor, J. J., & Santana Mateo, R. (2014). Consecuencias Y Responsabilidades De La Empresa Ante El *Mobbing*. *Ciencia y Sociedad*, 39(3), 413–440. <https://doi.org/10.22206/cys.2014.v39i3.pp413-440>
- [8] Muñoz-Chávez, J. P., & López-Chau, A. (2018). *Mobbing Y Satisfacción Laboral en Docentes De Instituciones De Educación Superior Del Centro De México. Una Evidencia Empírica Sobre Su Relación*. *Ciencia y Sociedad*, 43(4), 13–21. <https://doi.org/10.22206/cys.2018.v43i4.pp13-21>
- [9] Castelli Olvera, A. K., & Valles Ruiz, R. M. (2018). Del aula a Las redes sociales: cyberbullying en dos universidades de Pachuca, Hidalgo (México). *Ánfora*, 25(44), 233–251. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=129040277&site=ehost-live>
- [10] Fernández Marín, S. K., & Garnique Castro, F. (2014). *Acoso Laboral (Mobbing). Análisis, Propuestas Y Recomendaciones Para Instituciones De Educación Superior*. *Gestión y Estrategia*, (45), 81–94. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=98497111&site=ehost-live>
- [11] Einarsen, S., & Johan Hauge, L. (2006). Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de la literatura. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 22(3), 251–273. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=24959017&site=ehost-live>
- [12] López-Cabarcos, M. Á., Vázquez-Rodríguez, P., & Montes-Piñeiro, C. (2010). *Mobbing: Antecedentes psicosociales y consecuencias sobre la satisfacción laboral*. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 42(2), 215–224. Retrieved from

- <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a2h&AN=52980726&site=ehost-live>
- [13] Okçu, V., & Çetin, H. (2017). Investigating the Relationship among the Level of Mobbing Experience, Job Satisfaction and Burnout Levels of Primary and Secondary School Teachers. *Universal Journal of Educational Research*, 5(1), 148–161. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=EJ1124614&site=ehost-live>
- [14] Can, E., & Çağlar, H. (2017). Examination of School Principals' Mobbing Practices against Class Teachers. Online Submission, 3. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=ED593917&site=ehost-live>
- [15] Akar, N. Y., Nilgün Anafarta, & Sarvan, F. (2011). Causes, Dimensions and Organizational Consequences of Mobbing: An Empirical Study. *Ege Academic Review*, 11(1), 179–191. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=61478681&site=ehost-live>
- [16] Tengilimoğlu, D., Mansur, F., & Dziegielewski, S. (2010). The Effect of the Mobbing on Organizational Commitment in the Hospital Setting: A Field Study. *Journal of Social Service Research*, 36(2), 128–141. <https://doi.org/10.1080/01488370903578082>
- [17] Orgambidez-Ramos, A., Pérez-Moreno, P. J., & Borrego-Alés, Y. (2015). Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 31(2), 69–77. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eoah&AN=35953656&site=ehost-live>
- [18] Hernández, S. R., Fernández, C.C., y Baptista, L. P. (1991). *Metodología de la investigación* (2ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- [19] Ortiz Vancini, C. & Guevara Sanginés, M.L. (2001). *Estudio de opinión: empleadores reales y potenciales sobre la Universidad de Guanajuato* / Plan de Desarrollo Institucional 2001. Guanajuato: Universidad de Guanajuato