

UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y
RECURSOS HUMANOS



Moobing y bienestar psicológico en los docentes del ISTFB de Lima

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y RECURSOS
HUMANOS

Autor: Bach. Olavarría Castamán Luis Alberto

Asesor: Dr. Vicuña Peri Luis Alberto

LIMA - PERÚ

2016

ÍNDICE

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	8
1.1 INTRODUCCIÓN.....	8
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA Y JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	10
1.3 ANTECEDENTES RELACIONADOS CON EL TEMA	14
1.3.1 Investigaciones nacionales	14
1.3.2 Investigaciones Internacionales.....	18
1.4 OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS	21
1.4.1 Objetivo General.....	21
1.4.2 Objetivos Específicos	21
1.5 LIMITACIONES DEL ESTUDIO	21
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	22
2.1 BASES TEÓRICAS RELACIONADAS CON EL TEMA	22
2.1.1. Mobbing	22
A. Teorías de Mobbing.....	26
B. Modelos teóricos de mobbing.....	35
2.1.2 Bienestar Psicológico	38
A. Teorías de Bienestar Psicológico.....	40
B. Modelo teórico del Bienestar Psicológico.	42
2.2 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	45
2.3 HIPÓTESIS	47
2.3.1 Hipótesis General	47
2.3.2 Hipótesis Específicas.....	47
2.4 VARIABLES.....	48
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	49
3.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	49
3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA	49
3.2.1 Población	49
3.2.2 Diseño muestral	49
3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	50
3.4 RECOLECCIÓN DE DATOS.....	58

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	59
4.1 RESULTADOS	59
4.1.1. Datos descriptivos del Mobbing	59
4.1.2 Datos de coeficientes de correlación de las variables mobbing y bienestar psicológico.....	74
4.2 ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	84
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	89
5.1 CONCLUSIONES.....	89
5.2 RECOMENDACIONES	91
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	92
ANEXOS	98
ANEXO 1: ESCALA DE VALORACIÓN DE MOBBING.....	98
ANEXO 2: CUESTIONARIO DE BIENESTAR PSICOLÓGICO.....	102

INDICE DE TABLAS

Tabla 01	Estadísticas del total de elementos de la Escala de Valoración de Mobbing	52
Tabla 02	Coeficiente Alfa de Cronbach de la Escala de Valoración de mobbing	53
Tabla 03	Coeficiente Alfa de Cronbach de la escala de Valoración de Mobbing con datos del presente estudio	53
Tabla 04	Validez del Cuestionario de Bienestar Psicológico por el análisis de constructo	56
Tabla 05	Coeficiente Alfa de Cronbach para evaluar la confiabilidad del cuestionario de Bienestar Psicológico	57
Tabla 06	Coeficiente Alfa de Cronbach del cuestionario de Bienestar psicológico de Sánchez Cánovas para el presente estudio	57
Tabla 07	Prueba de Normalidad estadística de Kolmogorov Smirnov datos de mobbing	59
Tabla 08	De medidas de tendencia central y de dispersión de los resultados de la aplicación del cuestionario de Mobbing	60
Tabla 09	De conversión de número de acosos a Categoría diagnósticas	61
Tabla 10	Porcentaje de indicadores de mobbing por ítem y contrastación según el sexo	64
Tabla 11	Prueba de Normalidad estadística de Kolmogorov Smirnov datos de bienestar psicológico	65
Tabla 12	De Medidas de tendencia central de la percepción de bienestar psicológico	66
Tabla 13	Porcentaje de indicadores de percepción subjetiva del bienestar psicológico por ítem y contrastación según el sexo	67
Tabla 14	De transformación de puntajes directos a grados escalares y en categorías	69
Tabla 15	Porcentaje de indicadores de percepción del bienestar material por ítem y contrastación según el sexo	70
Tabla 16	Porcentaje de indicadores de percepción del bienestar laboral por ítem y contrastación según el sexo	71
Tabla 17	Porcentaje de indicadores de percepción del bienestar de pareja por ítem y contrastación según el sexo	72

Tabla 18	Cruzada de las categorías diagnósticas del Moobing y el bienestar Psicológico General	75
Tabla 19	Prueba de Chi Cuadrado para las categorías diagnósticas de Mobbing y Bienestar Psicológico General	75
Tabla 20	Medidas simétricas para las variables categorías diagnosticas Moobing y Bienestar Psicológico General	76
Tabla 21	Cruzada de las categorías diagnósticas del Moobing y el bienestar Psicológico Subjetivo	77
Tabla 22	Prueba de Chi Cuadrado para las categorías diagnósticas de Mobbing y Bienestar Psicológico Subjetivo	77
Tabla 23	Medidas simétricas para las variables categorías diagnosticas Moobing y Bienestar Psicológico Subjetivo	78
Tabla 24	Cruzada de las categorías diagnósticas del mobbing y el bienestar psicológico material	78
Tabla 25	Prueba de Chi Cuadrado para las categorías diagnósticas de Mobbing y Bienestar Psicológico Material	79
Tabla 26	Medidas simétricas para las variables categorías diagnosticas Moobing y Bienestar Psicológico Material	79
Tabla 27	Cruzada de las categorías diagnósticas del Moobing y el bienestar Psicológico Laboral	80
Tabla 28	Prueba de Chi Cuadrado para las categorías diagnósticas de Mobbing y Bienestar Psicológico Laboral	81
Tabla 29	Medidas simétricas para las variables categorías diagnosticas Moobing y Bienestar Psicológico Laboral	81
Tabla 30	Cruzada de las categorías diagnósticas del Moobing y el bienestar Psicológico de Pareja	82
Tabla 31	Prueba de Chi Cuadrado para las categorías diagnósticas de Mobbing y Bienestar Psicológico de Pareja	82
Tabla 32	Medidas simétricas para las variables categorías diagnosticas Moobing y Bienestar Psicológico de Pareja	83

INDICE DE FIGURAS

Figura 1	Porcentaje de examinados por categoría de Mobbing	61
Figura 2	Porcentaje de examinados según la frecuencia porcentual de acoso laboral recibido	62
Figura 3	Porcentaje según intensidad emocional vivenciada por el Mobbing	63
Figura 4	Sectorial porcentualizada del Bienestar Subjetivo	69
Figura 5	Sectorial del Bienestar Material	70
Figura 6	Sectorial del Bienestar Laboral	72
Figura 7	Sectorial del Bienestar de Pareja	73

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo conocer la relación del mobbing desde la concepción de Hidalgo y Piñuel, y el bienestar psicológico desde el modelo de Sánchez Canovas, considerando que en la medida que las organizaciones logren disminuir los estados psico emocionales negativos de sus colaboradores asociados al centro de trabajo debido a comportamientos agresivamente sistemáticos que destruyen la autoestima, generando sentimientos de culpabilidad acompañados de temor y ansiedad ocasionados por el mobbing y que según estudios en otras realidades disminuyen la productividad con repercusiones nocivas en la producción, es necesario que tanto quienes ocupan los roles jefaturales como los propios compañeros y los subordinados tengan la oportunidad de entrenar sus habilidades sociales de forma que contribuyan a disminuir la multicausalidad del mobbing, ya que su presencia, genera: miedo, altera el bienestar psicológico, con el riesgo de desencadenar males psicosomáticos con carácter de cronicidad, afectando a la productividad.

Para este fin se trabajó con la metodología descriptiva correlacional, y diseño transversal y se aplicó a una muestra de 108 docentes del nivel superior dos cuestionarios verificados dentro del rigor de la psicometría.

Entre los principales resultados se tiene que un 37% de la muestra examinada sufre de mobbing en algún grado, de allí que hay correlación significativa con el análisis nominal del Chi cuadrado y cuando se efectúa la inferencia a coeficientes ,resulta, inversa negativa entre el mobbing y la percepción general del bienestar psicológico, en el análisis de dimensiones se encontró resultado similar con el bienestar subjetivo, material y laboral, por tanto se afirma que cuando el colaborador se siente víctima de mobbing disminuye su bienestar psicológico. Estos resultados muestran la necesidad de asumir políticas organizacionales donde realmente se valore y reconozca al trabajador como persona y miembro efectivo de un equipo transformador en los docentes del ISTFB de Lima con la intención de generalizar los resultados.

Palabras claves: mobbing, bienestar psicológico, bienestar subjetivo, bienestar material, bienestar laboral.

ABSTRACT

This study aimed to know the relationship between mobbing from the conception of Hidalgo and Piñuel, and psychological wellbeing from the model Sánchez Canovas, considering that as organizations achieve reduce the negative psychoemotional states of their workplace associated partners because of systematic aggressively behaviors that destroy self-esteem generating feelings of guilt accompanied by fear and anxiety caused by mobbing and that according to studies in other realities decrease productivity with detrimental impacts on production, it is necessary that those who area bosses and partners and subordinates have the opportunity to train their social skills so as to help reduce the multiple of mobbing, as their presence generates: fear, alters the psychological wellbeing, with the risk of triggering psychosomatic ills matter of chronicity, affecting productivity. To this goal we worked with the methodology descriptive correlational and cross sectional design and applied to a sample of 108 teachers top level two verified within the rigor of psychometrics questionnaires.

Among the main results we have 37% of the sample examined suffers from mobbing to some degree, hence no significant correlation with nominal analysis Chi square and when the inference coefficients is performed, it is, negative inverse between mobbing and the general perception of psychological wellbeing, in the analysis of dimensions similar result was found with subjective material and labor welfare thus it states that when the employee feels victim of mobbing decreases their psychological wellbeing.

These results show the need to take organizational policies where you really value and recognize the worker as a person and an effective member of a transformer equipment in Lima ISTFB teachers intending to generalize the results.

Keywords: mobbing, psychological wellbeing, subjective wellbeing, welfare material welfare.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1 INTRODUCCIÓN

En las diferentes organizaciones, la presencia de colaboradores que sufren de acoso, maltrato, discriminaciones de parte de sus pares, y jefes, no escapan de este fenómeno, las instituciones educativas-instruccionales en la que también se reportan docentes que sufren maltratos de parte de sus compañeros, superiores o subordinados, maltrato que incluyen la violencia física, que es mucho más fácil de detectar, y la psicológica; que puede negarse o deformarse y el agresor queda impune, sin que la víctima tenga recursos para demostrar y denunciar las agresiones. Hecho que hace necesario investigar tanto en la víctima como el agresor los factores inherentes en esta problemática que va contra el saludable desempeño de colaborador.

La importancia de analizar científicamente el tema de Acoso Moral, y de lo difícil que es desenvolverse en ambientes laborales hostiles, el presente estudio proporcionara información útil al ISTFB que operan hace más de dieciocho años, procurando crear una actitud reflexiva y/o concientización con respecto al tema, que motive acciones para la confrontación de esta problemática.

Para tal fin la presente investigación se realizó con el objetivo de conocer la relación entre mobbing y bienestar psicológico en los docentes del ISTFB de Lima, en una muestra constituida por 108 docentes de la Unidad de Servicios Educativos Financiero, correspondiente a los distritos de Los Olivos.

Se abordó el tema siguiendo sistemáticamente la teoría de mobbing de Piñuel., que refiere al mobbing como un fenómeno en que una persona o un grupo de personas, ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente al menos una vez por semana y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona, en el lugar de

trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de las víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de las labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo; y para la otra variable de Bienestar Psicológico las teorías de Sánchez Cánovas, J. (1988) que hace referencia al sentido de felicidad o bienestar, la cual es una percepción subjetiva de la propia vida, tomando en cuenta cuatro aspectos generales como: percepción personal del bienestar, así mismo en el trabajo, el bienestar económico y bienestar en la relación de pareja.

Investigaciones realizadas en torno al tema de Mobbing y Bienestar Psicológico se han efectuado como se verá más adelante; pero ninguna de manera directa, la más cercana es la investigaciones de Bienestar Psicológico en docentes de la UNMSM , la cual permitió encontrar la relación entre estas variables, identificando como los docente pueden desenvolverse personal, académicamente y profesionalmente, así mismo, siendo posible promover una cultura de protección y satisfacción para mejorar el clima de la organización repercutiendo en los procesos de enseñanza aprendizaje.

La Observación directa del comportamiento del docente en los diferentes niveles instruccional, deja constancia que el comportamiento adulto, maduro y de amplia tolerancia al otro y a los grupos, es en gran medida un constructo referencial, más que una realidad, esta revela la agrupación de docentes formado grupos más o menos cerrados unidos por vínculos más amicales que académicos y científicos, con las pugnas intra y ex grupo, que puede fácilmente volverse en conductas de desplante, indiferencia e incluso ataque verbales, las fuerza motivadoras para tales comportamientos pueden resultar de carencias de reconocimiento, de prestigio hasta llegar al celo profesional por estatus, actuando negativamente sobre la percepción del bienestar psicológico,

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA Y JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

La situación del docente en las diferentes instituciones educativas mantienen similitud con la institución que será analizada, donde la preocupación, por la serie de dificultades que enfrenta a diario, destacando la falta de reconocimiento a su importante labor, lo cual se ve reflejado en bajos sueldos, pudiendo generar este hecho frustración y malestar al no poder compensar los gastos personales y familiares, por lo mismo, algunos docentes se ven presionados a laborar en dos centros educativos a la vez, dar clases particulares, incluso a trabajar en otras actividades.

Estas situaciones afectan la motivación del docente quienes se ven expuestos a una serie de condiciones diferentes de las mantenidas hace algunas décadas, donde se suma el criterio de autoridad devaluada como consecuencia de los cambios que ha traído los derechos del niño y del adolescente y su aplicación en la normatividad de control en los ambientes académicos este hecho ha modificado las interacciones en el procesos de enseñanza aprendizaje y ha surgido un aumento de falta de respeto, incluso agresiones físicas, en los ámbitos educativo que plantea cada vez mayores retos, exigiéndoles mayor preparación y especialización en contenidos, métodos y conocimiento psicológico de los alumnos. Estas situaciones estresantes, pueden afectar el desenvolvimiento de los maestros en su labor educativa, con repercusiones en la calidad de las enseñanzas que imparten, en este sentido se va alterando el bienestar del docente, al tener que hacer frente a sobre estimulaciones que resultan perturbadoras, y generan estado de tensión, el grado de adecuación en el manejo o control de la tensión determinará que el resultado tenga algún nivel psicopatológico o neutral (Antonovsky, 1979).

(Piñuel,2001) define el mobbing como el fenómeno en que una persona o un grupo de personas, ejerce violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente al menos una vez por semana y durante un tiempo prolongado, más de seis meses, sobre otra persona, en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de

comunicación de las víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de las labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

Los factores organizacionales son multicausales asociados a los ambientes laborales burocratizados donde prima la ausencia de intereses y la falta de apoyo por parte de los superiores a los trabajadores. Por ello las organizaciones en su política de gestión de Recursos Humanos deben enfatizar en la prevención de los riesgos psicológicos como estrategia para evitar que causan daño en la salud del trabajador (Einarsen, 1996),

Debemos mencionar que el conocimiento y cuidado del bienestar psicológico del docente es una labor integral necesaria de la educación, para que cumplan óptimamente su actividad educativa. Por ello la satisfacción laboral y con la vida en general son fundamentales y factores claves como la dedicación pueden afectar el bienestar psicológico de los empleados (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000).

Para la presente investigación las variables se estudiarán en un centro tecnológico de educación superior de Lima, ya que frente a los diferentes conflictos organizacionales que viene atravesando se debe poner atención a las conductas que se presenta en los docentes cuando están siendo víctima de acoso psicológico. Este tipo de comportamiento suelen ser similares al estrés y están asociados a problemas funcionales del organismo, como respuesta a la hiperestimulación y tentativa de adaptación del sujeto para hacer frente a la situación. Manifestándose tanto a nivel personal, social y laboral, aumentando hábitos de adicción, problemas de sueño, pérdida de motivación en el dictado de clases, irritabilidad, problemas económicos, agresividad en las relaciones interpersonales, generando conflictos e insultos entre jefe docente y viceversa.

No obstante, dentro de la Institución educativa no hay comunicación efectiva con sus compañeros y jefes, aislándose constantemente para evitar ser burlado e imitados por otros. A su vez, se les induce a los docentes a actividades que desconocen para

generarle conflictos y que aumenta el riesgo que haga al ridículo en las reuniones con el objetivo de demostrar sus incompetencias, sintiéndose humillados, por lo que no pueden presentar reclamos o quejas porque son despedidos o suspendidos.

Por ende, el bienestar psicológico, la felicidad y el grado de afectividad positiva podrían verse devaluados teniendo una amplia relación con satisfacción laboral como un componente importante de la satisfacción en general y ésta lo es de la salud en su sentido global y completo, Diener, 1984, citado en Cuadra y Florenciano (2004)

A partir de ese momento comienza la persecución focalizada y sistemática, dirigida a deteriorar y denigrar la imagen pública del trabajador mediante calumnias, rumores, mentiras interesadas y burlas afectando su interacción dentro del ámbito laboral, pudiendo afectar su estado emocional. A su vez se la excluye de las actividades sociales informales, brindándole trabajos de menor categoría, tareas absurdas que no se pueden justificar sino por la intención de agobiar o acosar psicológicamente a la víctima. Todo ello contribuye a marginar y aislar socialmente a la víctima estigmatizándola.

De esta forma, el bienestar psicológico de los docentes puede verse afectados de manera afectiva o emocional, no solo en su ámbito laboral sino también en su ambiente familiar, generando posibles disfunciones laborales y familiares, ocasionando creencias y pensamientos insatisfactorios hacia la persona, así como, sus cambios fluctuantes de actitudes y aptitudes hacia su desempeño laboral, personal, familiar y de relaciones interpersonales.

De seguir con estas características los éxitos de conectividad de la Institución se verán afectados en su desarrollo y el mejoramiento organizacional se verá frustrado en la lucha constante de la calidad educativa y del proceso enseñanza aprendizaje.

En ese sentido al saber que el mobbing genera efectos negativos a nivel psicológico, social y económico es importante desarrollar un estudio que indague al relación de esta variable teniendo como base las características descritas del entorno de la presente

investigación, el mismo que permita analizar la percepción sobre el acoso laboral y el bienestar psicológico que permita contar con información lo más real posible para desarrollar estrategias de solución; siendo necesario en primer lugar despejar la siguiente pregunta de investigación

¿Cuál es la relación entre el mobbing y el bienestar psicológico en los docentes del ISTFB de Lima?

El problema coexiste como parte de la vida porque se necesita del trabajo, pero este a su vez está rodeado por factores que producen estrés debido a las nuevas exigencias del mundo actual, caracterizado por cambios rápidos, paradójicos y complejos donde la globalización es un imperativo, y los colaboradores se ven afectados constantemente por situaciones laborales que, presionan intensamente arriesgando la salud integral: física, psicológica y social.

La presión laboral genera su propia dinámica en los ámbitos laborales, pronto aparecen los conflictos interpersonales y las alianzas con la consecuencia que los colaboradores que por causas diversas no pueden manejar exitosamente la situación muy pronto empiezan a sufrir vejaciones por parte de sus compañeros, superiores o subordinados: sin embargo esta situación se mantiene latente en el sentido que aun cuando ocurre, sigue siendo difícil la detección del problema, dado a la fragilidad de los signos externos, a diferencia a los signos de la violencia física, que es fácilmente detectable, por lo contrario la violencia psicológica, es intangible, puede negarse o deformarse y el agresor queda impune, sin que la víctima tenga recursos para demostrar y denunciar las agresiones. Esta realidad hace necesaria la realización de la investigación. Que hará posible conocer la frecuencia, la forma de ocurrencia la intensidad de impresión sensitiva de la víctima y como el mobbing incide sobre el bienestar psicológico, teniendo como escenario la docencia superior, ámbito donde hipotéticamente no debería ocurrir por la labor y objetivos orientada a desarrollar el proceso de enseñanza aprendizaje; no obstante los indicios de la presencia del mobbing

aumenta la probabilidad que el docente tenga el sentimiento de pérdida de su calidad de vida, con la subsecuente consecuencia en la insatisfacción laboral, disminución de la valoración y percepción como docente y persona.

La institución educativa estudiada, no es ajena a la presencia de mobbing, conocer cómo se relaciona con el bienestar psicológico de los docentes será útil, para proponer acciones y estrategias viables para corregir y mejorar los niveles de bienestar y satisfacción de los trabajadores tanto a nivel personal, social, familiar y laboral.

La investigación tiene impacto para la institución, en la medida que permitirá no solo contar con un diagnóstico situacional objetivo y actualizado a partir del estudio de cada variable y del grado de relación en el desarrollo profesional de los docentes, sino que, además, dará lugar a propuestas y planteamientos de solución viables, orientados a corregir el problema, generar valor y lograr mejores niveles de eficiencia y eficacia, participación y compromiso de los colaboradores.

1.3 ANTECEDENTES RELACIONADOS CON EL TEMA

1.3.1 Investigaciones nacionales

Meseguer de Pedro, M. (2004) tuvo como objetivo de estudio descriptivo demostrar los factores que afectan de riesgo psicosocial que afectan en la empresa Hortofrutricula y como los trabajadores se sienten dentro de ellas. Encontró que entre el 10 – 17 %, basándose en la información recogida mediante los cuestionarios estandarizados de LIPT (Leyman Inventory of Psychologicalterrorization) y se fijó una puntuación de corte, entre 3 – 7 %, añadiéndose como criterio el que alguna conducta de acoso se repita con una frecuencia semanal y durante un periodo de al menos 6 meses. Se preguntó directamente a los encuestados si se sienten víctimas del mobbing, después de una definición del mismo, se estima la incidencia entre el 1 – 4 %. Y, cuando se combinan las dos últimas estrategias se producen estimaciones por debajo del 1%.

Herranz, J. (2006) en su tesis correlacional se analiza la presencia de mobbing en el profesorado universitario como parte de un estudio trasversal más amplio sobre su calidad de vida, trabajo y salud. Los objetivos del estudio son tres: 1) conocer la frecuencia del mobbing en un contexto universitario, 2) examinar la asociación existente entre mobbing y la edad, el género y la categoría académica de los profesores, y 3) estudiar los mejores predictores del mobbing.

Respondieron el cuestionario 252 profesores a tiempo completo, lo que ha significado una tasa de respuesta del 61,6%.

Entre sus principales resultados entró que casi el veintitrés por ciento (22,6%) de los profesores se sintieron víctimas de mobbing. No hemos encontrado diferencias estadísticamente significativas en mobbing debidas a la edad, género o categoría académica de los profesores. Según diversos análisis de regresión logística jerárquica por bloques que hemos realizado, los mejores predictores del mobbing han resultado ser: el grado de autonomía en el trabajo y la satisfacción experimentada en las relaciones con los supervisores. Estas 2 variables han explicado, en nuestro estudio, casi un 37% de la variabilidad del mobbing. Serían necesarios estudios longitudinales o experimentales para poder establecer relaciones de causalidad entre mobbing y contexto laboral.

Orduz J. (2006) describe que la empresa cuenta con tres tipos de nóminas: La nómina directiva conformada por los administradores de la organización, la convencional integrada por el personal de operaciones que está amparado por una convención colectiva sindical y una nómina temporal establecida por personas operarias y servicios generales. Por la magnitud de la organización y por la diversidad de las diferentes especialidades de trabajo se ha decidido abordar tan solo a una unidad de la empresa industrial para el desarrollo de esta investigación. Esta unidad abordada cuenta con 25 trabajadores conformados bajo la siguiente estructura organizativa:

Un coordinador de planta, un custodio del proceso, un supervisor de mantenimiento, dos ingenieros del proceso, cuatro supervisores y 16 operadores.

Resultados encontrados: Se abordaron 20 personas del total que conforman esta unidad operativa, las cuales fueron escogidas al azar correspondiendo al 80% del total del personal encuestado, hallándose que 13 personas (65%) manifestaron haber sido acosados de forma ocasional, afirmando que en determinadas situaciones fueron

Victimas de rumores y calumnias de forma malintencionadas Y en otras situaciones fueron limitados ante cualquier intento de superación en la escala organizativa de la unidad Muchas de las causas que originan este acoso laboral se asocia por deterioro en las relaciones interpersonales motivadas por las acciones sindicales, competencias e inconformismos por las preferencias personales parcializadas concierto grupo de trabajadores y por violaciones a los derechos de superación laboral. A raíz de esta situación muchos de los afectados presentaron conductas como desinterés al trabajo, aislamiento introversión participativa en decisiones operativas, estrés laboral, ausentismo laboral, distracción laboral, accidentabilidad, etc.

Pérez, M. (2008) presenta el impacto del mobbing en una empresa gasífera en El Tigre estado de Anzoátegui y se propone un modelo para su detección, prevención y atención en la organización empresarial estudiada.

Resultados: el 33.33% de la población trabajadora en esta empresa es afectada por el mobbing. El 82.54% predomina en el área operacional. El 33.33% de los trabajadores con mobbing se encuentra en el grupo etario entre los 25 – 35 años de edad. El 65.08% predomina en el sexo masculino. El 41.2% incidió en el cargo operador. El acto negativo predominante en los trabajadores fue “se le ha gritado o ha sido usted objeto de enojo y rabia”.

Torres, W. (2003) encontró que el constructo Bienestar Psicológico no varía en función a la cantidad de tiempo utilizada por los usuarios de la tecnología de información asistida por computadora o por internet, Así mismo el Bienestar Subjetivo, Bienestar existencial, la auto eficacia como componentes del Bienestar Psicológico no cambian de acuerdo al tiempo de uso de la tecnología de información asistida por computadora o internet.

Ortiz, M., y Advíncula (2004) concluyen que los conductores de taxi se caracterizan por tener un promedio un Bienestar Psicológico moderado, en la mayoría de conductores de taxi de la ciudad de Trujillo predominan los niveles de Bienestar Psicológico moderado y Alto, solo se pudieron establecer relaciones significativas entre el Bienestar Psicológico y en algunas categorías de las estrategias de afrontamiento.

Padros, F (2011) encontró que todas las dimensiones del Bienestar Psicológico obtuvieron correlaciones negativas con ambas escalas del Inventario de Ansiedad. De manera específica, la dimensión de Manejo del Ambiente es la que mantiene la mayor relación tanto con la Ansiedad-Rasgo como con la Ansiedad-Estado. Por otro lado, se encontró que las dimensiones que mantienen la menor relación fueron la dimensión de Sentido de Vida en el caso de la Ansiedad-Estado y la dimensión de Crecimiento Personal en el caso de la Ansiedad- Rasgo. Palabras Clave: Bienestar Psicológico, Ansiedad y MBA.

Salas, J. (2010) el presente trabajo de investigación tiene como finalidad estudiar si existe relación entre el Bienestar Psicológico y el Síndrome de “quemado laboral” (Burnout) en los docentes de la *Unidad de Gestión Educativa Local No. 7*,

Se encontró correlaciones negativas estadísticamente significativas entre el Bienestar Psicológico y el Síndrome de quemado laboral (Burnout) en los docentes de la UGEL No. 7.

Por otra parte, se encuentran correlaciones negativas entre el Bienestar Subjetivo, Bienestar Material, Bienestar Laboral y Relaciones de Pareja y con el Síndrome de Burnout En relación al Bienestar Psicológico de los docentes se concluyó que las categorías presentan proporciones diferenciadas, pudiéndose notar que predomina el nivel medio. Sin embargo, en el síndrome de Burnout prevalecen los niveles bajos y altos.

Se compararon diferentes áreas del Bienestar Psicológico con el síndrome de Burnout, encontrándose que existen diferencias estadísticamente significativas entre el Bienestar Laboral y el Síndrome de quemado laboral, notándose que los participantes con bajo nivel de bienestar laboral presentan un Burnout más alto.

Por otra parte, se evidenció que los participantes con bajo nivel de relaciones de pareja presentan Burnout más alto. Así mismo se halló que existen diferencias estadísticamente significativas en el Bienestar Psicológico; encontrándose en todos los casos que las puntuaciones de aquellos que tienen pareja, superan a los que no la tienen.

1.3.2 Investigaciones Internacionales

Estevez, J. (2006). realizó un estudio con los estudiantes del Bachillerato, el propósito fue investigar la relación que existe entre el Bienestar Psicológico y el rendimiento académico, participaron 92 estudiantes regulares, 46 hombres y 46 mujeres, la edad de los evaluados fluctuó entre los 17 y 18 años. Para evaluar el Bienestar Psicológico se utilizó la *Escala de Bienestar Psicológico en Jóvenes Adolescentes (BIEPS-J)*, y para valorar el rendimiento académico de los participantes se utilizó el promedio de la segunda evaluación parcial. Los resultados determinaron que existe una correlación positiva ($r = 0,709$) entre ambas variables. Sin poderse establecer una relación causal entre ambas variables.

Figuroa, M., Contini, N., Lacunza, A., y Estévez, M. (2005), en relación a su investigación “las Estrategias de afrontamiento y su relación con el nivel de Bienestar Psicológico, desarrollado en la universidad de Tucumán y la Universidad del Norte Santo Tomas de Aquino realizaron un Estudio con Adolescentes de Nivel Socioeconómico Bajo de Tucumán”, con la participación de 150 adolescentes escolarizados de 13 a 18 años de edad, de nivel socioeconómico bajo, hallaron diferencias significativas en el empleo de estrategias de afrontamiento en adolescentes con alto y bajo nivel de Bienestar Psicológico, así como también entre estrategias de afrontamiento y sexo.

Morales De La Peña, E. (2004) los resultados indicaron que existen diferencias significativas en cuanto a Bienestar Psicológico observándose puntajes más altos en el grupo de los adultos mayores casados. En cuanto a la religiosidad no se observaron diferencias estadísticamente significativas en ambos grupos. Se encontró que hay una relación positiva y estadísticamente significativa entre Religiosidad y Bienestar Psicológico en la muestra total, de igual forma en el grupo de adultos mayores casados, pero no sucedió lo mismo con el grupo de viudos, donde no hubo correlación entre ambas variables. Se demostró que los adultos mayores casados tienen mayor Bienestar Psicológico que los adultos mayores Viudos con una religiosidad muy similar en ambos grupos. En cuanto a la correlación entre las dos variables existe una relación positiva en los adultos mayores casados mientras que en los adultos mayores viudos no.

Moreno, M, H. (2003) encontró una correlación positiva significativa entre el Bienestar Psicológico y la Dependencia Interpersonal en estudiantes locales y correlación negativa entre el Bienestar Psicológico y la Dependencia Interpersonal en estudiantes foráneos. En esta investigación participan 500 sujetos, divididos en 5 grupos de 100 sujetos cada uno, categorizados por la escuela a la que pertenecen: a) Escuela de Humanidades, b) Escuela de Ciencias Sociales, c) Escuela de ciencias, d) Escuela de Ingeniería y e) Escuela de Negocios. Y a su vez divididos en locales y foráneos. Todos los sujetos con una edad comprendida entre los 17 y los 27 años de edad.

Moreno, J. (2003): encontró correlación altamente positiva entre calidad de vida, bienestar subjetivo y las relaciones de la EGP (Escala de Gaudibilidad de Padrós). El objetivo de dicho trabajo es también conocer el término de gaudibilidad la cual comprende, el sentido del humor, la capacidad de concentración, la amplitud de intereses, la capacidad para plantearse retos, la confianza en sí mismo y otras características que hacen que una persona disfrute más que otras en las mismas situaciones.

En esta tesis doctoral se ha elaborado y validado una prueba psicométrica para poder evaluar el grado de gaudibilidad de una persona. El proceso de elaboración y validación de esta escala, la Escala de Gaudibilidad de Padrós (EGP), ha requerido la exploración de diversas variables psicológicas en varias muestras de participantes que suman 901 sujetos en total. La EGP es una escala de 23 ítems, con una estructura interna de un factor y una alta consistencia interna (con valores de alfa de Cronbach de entre 0.84 y 0.86).

Se han analizado las relaciones de la EGP con escalas que evalúan el estado de ánimo, depresión, bienestar personal, calidad de vida y mediciones generadas para cuantificar el disfrute experimentado, así como las diferencias entre muestras específicas (drogodependientes, esquizofrénicos y personas con un déficit grave en el aparato motor, tetraplégicos y parapléjicos) y la muestra general. Se concluye que la EGP es una escala de evaluación fiable y estable en el tiempo, que está relacionada de manera positiva con el bienestar subjetivo y la calidad de vida y que muestra una relación inversa con la depresión.

1.4 OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

1.4.1 Objetivo General

Determinar la relación entre mobbing y bienestar psicológico en los docentes del ISTFB de Lima.

1.4.2 Objetivos Específicos

Identificar la relación entre el mobbing y bienestar subjetivo en los docentes del ISTFB de Lima.

Identificar la relación entre el mobbing y bienestar material en los docentes del ISTFB de Lima.

Identificar la relación entre el mobbing y bienestar laboral en los docentes del ISTFB de Lima.

Identificar la relación entre el mobbing y relaciones de pareja en los docentes del ISTFB de Lima.

1.5 LIMITACIONES DEL ESTUDIO

La presente investigación se desarrolló en una institución, por tanto la generalización de los resultados son válidos para muestras con características similares.

Teóricamente el presente estudio se delimita en el marco teórico de Iñaki Piñuel,(1992), en lo concerniente al mobbing y para el bienestar psicológico se asume la teoría cognitiva conductual de Sánchez Cánovas, (1988).

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 BASES TEÓRICAS RELACIONADAS CON EL TEMA

2.1.1. Mobbing

El concepto de mobbing fue utilizado tempranamente por Lorenz, un etólogo estudioso del comportamiento animal en 1961. Esta expresión describe los ataques de un grupo de animales pequeños que consiguen aterrorizar a un animal más grande. En 1972, este término también fue utilizado por Heineman, un médico sueco, para describir el comportamiento destructivo de pequeños grupos de niños contra un único niño (Barbado 2006, citado por González e Inostroza, 2008).

Un concepto poco mencionado dentro las definiciones del mobbing es el Bossing, que tiene relación y se complementa dentro de un ámbito laboral, el Bossing es ejecutado por el empleador, jefe o superior directo, casi siempre ocurre cuando éste, por alguna motivación que desconoce el empleado, tiene el impulso de hacer la vida laboral del empleado un “real infierno”.

Otra de los motivos más comunes es cuando el empleador quiere despedir al empleado, y para abaratar los costos del despido, decide hacerle la vida imposible para que éste renuncie. Muchas veces se verifica que el jefe no es de las personas más agradables del planeta, pero esto nada tiene que ver con el bossing. La situación en el bossing, es realmente intimidatoria y agresiva, con la intención de disminuir al trabajador. La agresión directa, el maltrato verbal es el más fácil de notar, pero la agresión en forma pasiva es más difícil, ya que muchos llegan a soportarla, como si fuera parte del trabajo.

El Mobbing es un fenómeno de vieja data, sin embargo, es un concepto tan amplio y diverso que hasta hoy ha sido difícil establecer una definición clara de este. El hostigamiento laboral no es una situación que se haya comenzado a descubrir ahora, sino que, seguramente, es tan antiguo como lo es la relación laboral.

Los primeros estudios realizados de mobbing fue la anglosajona y escandinava realizada por Karasek y Theorell, en 1990 y en Alemania por Knorz. C., y Zapf, D. en 1996., citados por Hirigoyen (1999) la primera centró su atención en el carácter biológico del estrés, posiblemente porque su desarrollo principal fue en el campo médico, a diferencia de la segunda, cuyos estudios enfocan el mobbing con relación al estrés psicológico y los elementos de este, entendiéndolo como una extensión del estrés social.

Desde entonces el mobbing es aquella situación donde una persona ejerce violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo relativamente prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo. (Brodsky,1976),

El mobbing se caracteriza básicamente por, la continuidad de la violencia, por un periodo de tiempo en la cual una o más personas son expuestas de modo repetitivo a acciones negativas por parte de una o más individuos en el lugar de trabajo. como señala Thylefors.1987, en Moreno, B. et. Al (2005)

Por su parte, Ashforth 1994, citado por Piñuel y García (2015) menciona que un líder utiliza su poder sobre los demás mediante arbitrariedad y la autosuficiencia, menospreciando a los subordinados, mostrando escasa consideración, utilizando un estilo basado en la fuerza para la resolución de conflictos, impidiendo la iniciativa y

utilizando castigos no contingentes; para estos autores el mobbing son actos desagradables dentro una institución en general.

Eirnarsen y Skogstag (1996), asumen el mobbing como una problemática actitudinal que afecta a algunos lugares de trabajo, para que ocurra el acoso laboral, debe ser por largos periodos de tiempo y el personal involucrado, debe tener dificultades para defenderse. No se puede considerar mobbing si las partes implicadas ocupan posiciones de poder similares en la empresa o se trata de incidentes esporádicas.

De esta manera Zapf (1999), citado por Moreno,B. et, al (2005) describe complementariamente y refiere que mobbing significa acoso, bullying, ofensas, exclusión social de alguien o asignación de tareas ofensivas durante la cual la persona confrontada termina en una posición inferior. También considera que es una manifestación de una conducta abusiva porque estando en alguna ventaja, se utilizan, comportamientos, palabras, gestos y escritos que atentan contra la personalidad, la dignidad, o la integridad física o psíquica de un individuo, o ponen en peligro su empleo, es posible que se llegue a degradar el clima de trabajo.

Definiciones más recientes enfatizan que el continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, computándose cruelmente con el fin de lograr su destrucción psicológica y obtener su salida de la organización o su sometimiento a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos o ajenos a un trato respetuoso o humanitario yendo contra la dignidad del trabajador. (Piñuel, y García 2015).

En Cuba la abogada Guevara L.,(2013) conceptualiza como acoso moral en el trabajo a conductas abusivas y reiteradas, de origen externo o interno a la empresa o institución, que se manifiestan en particular mediante comportamientos, palabras, actos intimidatorios, que tengan por objeto o dañar la personalidad, la dignidad o la integridad

física o psíquica de un trabajador en el desempeño de sus funciones, poner en peligro su empleo o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante u ofensivo.

En Chile, Manuel Muñoz Astudillo, Juez del Segundo Juzgado Civil de Talcahuano y profesor de Legislación de la Universidad Técnica Federico Santa María, en Concepción, autor del libro “*Mobbing en Chile*”. Considera que el *Mobbing* se comprueba o manifiesta en una planificada y continua agresión al trabajador, sea de parte del empleador o de otras personas ligadas a la empresa, consisten en malos tratos a diario, ridiculizaciones, humillaciones, en general todo comportamiento cruel, cuyo objetivo es el quiebre psicológico de la víctima, la búsqueda de su desesperación, el hostigamiento que lo lleve a decidir sobre la incompatibilidad de su ser con el ambiente laboral en el que está inserto. (Muñoz 2004, citado por González e Inostroza, 2008).

Hoy en día existen hipotéticamente en base a lo definido, es probable que en el mundo laboral haya millones de trabajadores que sufren vejaciones por parte de sus compañeros, superiores o subordinados. Sin embargo, aún sigue siendo difícil la detección del problema, dado que no hay signos externos, como sucede con la violencia física, que es mucho más fácil de detectar. La violencia psicológica es susceptible de negarse o deformarse y el agresor queda impune, sin que la víctima tenga recursos para demostrar y denunciar las agresiones. No obstante, la experiencia y los estudios realizados en este ámbito señalan que hay situaciones que sí son claramente constitutivas del acoso en el trabajo, tales como:

-Trato no equitativo contra un trabajador o trabajadora, con el propósito de excluirlo de la convivencia en el lugar de trabajo, impidiendo su participación en reuniones de trabajo; aislamiento de sus compañeros de trabajo, ubicando su puesto de trabajo en un lugar apartado o directamente impidiendo su contacto con colegas; no asignarle tareas o asignarle sólo tareas secundarias que no correspondan a su capacidad e idoneidad.

- Acciones contra la dignidad y el estatus de un trabajador o trabajadora, que socaven la autoestima, mediante la descalificación personal en forma constante e injustificada, inmismuirse y criticar su vida privada, asignarle tareas inútiles o que sean contrarias a su dignidad o conciencia.

-Ataques propiamente dichos como: insultos, persecución, hostigamiento, humillación, acusaciones falsas o ataques a su reputación (López 2007, citado por González e Inostroza, 2008).

A. Teorías de Mobbing

La teoría de la atribución. - proporciona una explicación atractiva en cuanto a la dinámica entre acosador y víctima. Según esta conocida teoría de Kelly (1972, citado por Inostroza 2008), los individuos tiende atribuir las razones de las experiencias positivas a características intrínsecas y las negativas a variables extrínsecas. Como el acoso en el trabajo puede ser construido como una experiencia negativa, es probable que las víctimas la externalicen en una persona del entorno señalándole como “acosador”. El denominado “error de atribución fundamental” (Jones y Davis, 1965, citado por Gonzales, 2008) sugiere que las personas tienden a justificar un resultado negativo de su comportamiento, por razones circunstanciales o ambientales (externas a ella misma), mientras que los resultados de negativos de los demás se explican por disposiciones internas. Según esto, las víctimas atribuyen a una causa externa al proceso de estigmatización, cargando contra el acosador toda la responsabilidad del mobbing.

La teoría del aprendizaje social. - (Bandura, 1973) nos brinda una explicación basada en un aprendizaje centrado en la experiencia temprana donde el estilo de los padres y la interacción padres-hijo van a sentando distintos rasgos por el efecto del modelado y del reforzamiento positivo. Algunos estudios longitudinales concluyeron que existe un

“ciclo de violencia” que se establece y perfecciona desde la niñez y continúa expresándose a lo largo de toda la vida.

-Enfoque desde la Biología y Antropología. - Brodsky (1976) sustenta que los comportamientos intimidatorios, tienen mucho que ver con la competencia que suele ser consustancial a todos los grupos sociales en la medida en que se produce un proceso continuo de evaluación, entre uno y los demás, con el fin de establecer el lugar que se ocupa en la jerarquía. El acoso sería el mecanismo para lograr la exclusión de otros trabajadores de cara a la protección de la situación de privilegio lograda.

-Enfoque psicoanalítico. - la teoría de Zillmann 1978, citado por López E. (2005) se basa en la “transferencia de excitación” parte de la hipótesis que cuando dos condiciones estresantes se siguen una a otra en un corto período de tiempo, una parte de la tensión producida por la primera situación puede ser transferida a la siguiente. Así, el tiempo que transcurra entre dos acontecimientos será vital para prevenir fallos en la atribución o lo que es denominado agresión deslocalizada. En un ambiente estresante con diferentes oportunidades para generar tensión, esta teoría explicaría algunos casos de acoso que son resultado de un comportamiento patológico. Una provocación, pequeña e inofensiva, podría ser el primer estado en una serie de ataques y contraataques. La percepción de la víctima de tales actos como maliciosos puede fortalecer su respuesta.

Desde el punto de vista psicoanalítico, el acoso representa la expresión de las frustraciones proyectadas sobre un “chivo expiatorio” para satisfacer las necesidades de los acosadores como afirma Thylefors, 1987.en (Fadda,S. 2013). La frustración es el impulsor de la acción, ante la imagen inaceptable de nosotros mismos y los sentimientos de culpa asociados, lo que deriva en una alienación en el trabajo.

-Enfoque de Leymann (1996), - describe al mobbing, como un proceso de destrucción, compuesto de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas de forma aislada, podrían parecer insignificantes, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos. Del mismo modo, Leymann es mucho más incisivo para referirse al concepto,

describiéndolo como “terror psicológico” o “psicoterrorización”. La definición que hace en su libro “Mobbing” adjudica al mobbing las propiedades del terror psicológico en el ámbito del trabajo consiste en una 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 en ella.

Dentro del enfoque mencionado, Leymann (1990, 1996) agrupa las conductas de hostigamiento en cinco categorías:

- a) Aquellas que dañan a la autoestima y a la forma en la que ocurre la comunicación (restringirlas posibilidades de comunicación, evitar el contacto con otros, y parecidos)
- b) Actos que dañan a las relaciones sociales personales (limitar las posibilidades de mantener contactos con otros, situarle aisladamente de los demás y otros de características similares)
- c) Ataques que dañan a la reputación de la persona (difundir rumores, ridiculizarle, mofarse de una discapacidad, y otros similares)
- d) Actos que dañan a la calidad profesional y a la situación vital (no dar tareas con significado, asignar tareas por debajo de la cualificación personal, y otras estrategias parecidas)
- e) Actos que van contra la salud (asignar tareas peligrosas, amenazas físicas, acoso sexual, y de características afines).

Leymann (1993,1996) elabora un modelo de mobbing, desde la perspectiva de la víctima, donde enfatiza que el fin último del mobbing es la salida del acosado de la organización o departamento, y que desarrolla en cuatro fases: (1) incidentes críticos, (2) acoso y estigmatización, (3) implicación de la dirección y (4) expulsión, que a continuación se describen:

Los Incidentes críticos. Debido a conflictos, de naturaleza organizativa o de relaciones interpersonales, que no han sido resueltos de manera eficaz, suele ser la causa común que origina el que alguna de las partes inicie una serie de ataques sobre la otra parte, inicialmente sutiles y esporádicos, que la convierten en objetivo de la agresión.

El acoso y estigmatización. En esta segunda fase, los actos de acoso se realizan de forma más incisiva, con el objetivo de intimidar a un trabajador y darle a entender que cualquier movimiento para defenderse de su acosador sólo conseguirá acrecentar.

La Implicación de la dirección. Las víctimas, impotentes para resolver la situación, suelen pedir ayuda a algunas personas de la organización (superiores, responsables de recursos humanos, representantes sindicales, etc.). Cuando esto ocurre, el problema adquiere carácter “oficial”. Sin embargo, desde la dirección se malinterpreta la situación y se responsabiliza a la persona acosada. Es el momento que comienzan los primeros sentimientos de rechazo y de marginación; el acosado se siente aislado y presenta síntomas de ansiedad, y se suceden los sentimientos de culpa y algunos síntomas depresivos.

La Expulsión a medida que las condiciones de trabajo causantes de tal situación no son resueltas, lo usual es que la víctima abandone el trabajo. La persona acosada opta por buscar soluciones fuera de la organización, lo cual no es siempre fácil el mercado laboral no suele ofrecer alternativas, y muchas veces, la pérdida del trabajo se convierte en un gran problema. Esta disyuntiva, probablemente, es la responsable del desarrollo de serias enfermedades (Leymann y Gustavsson, 1996) y que la víctima busque ayuda médica o psicológica.

En la investigación se asume que ciertas condiciones de trabajo son propicias para la aparición y desarrollo del mobbing. Un ambiente pobre de trabajo puede incrementar los conflictos en el trabajo y una resolución ineficaz de los mismos que permita que algunos de éstos se vayan agudizando.

Los factores que con mayor frecuencia se relacionan con el acoso son:

a.-Estilo de supervisión como afirman: Vartia, 1996; Einarsenl.,1994; Asforth, 1994, citados por Piñuel y Gracia (2015).

b.-Autonomía en el trabajo, descrito por: Vartia, 1993; Einarsen, 1994; Zapf 1996, en Piñuel y Gracia (2015).

c.-Rol laboral, es otro de los factores para Einarsen, 1994, en Piñuel y Gracia (2015)

Desde esta perspectiva de la personalidad de la víctima, se han señalado diversas características que aumentan la posibilidad de ser objetivo de mobbing, por ejemplo, rasgos como concienzudo, estudioso o ingenuo convencionales y organizados o perfeccionistas, honrados e hipercríticos (Einarsen, et al. 2003). Estas características, pueden convertirse en unos modos de comportamiento que amenazan el funcionamiento habitual de los grupos de trabajo, y contrarios a las normas informales establecidas por los mismos.

-El enfoque teórico de Iñaki Piñuel (2001), fue pionero en el estudio del concepto de *Mobbing*, al escribir el primer libro en español acerca del tema: “*Mobbing*, cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo”. En su libro describe el *Mobbing* como:

“el fenómeno en que una persona o un grupo de personas, ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente al menos una vez por semana y durante un tiempo prolongado, más de seis meses, sobre otra persona, en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de las víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo” (pág. 203-205).

Del mismo modo Iñaki conceptualiza el termino mobbing como el acto continuo y deliberado con características agresivas verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener su salida de la organización a través

de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos, o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador. Por lo cual tiene como objetivo intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir, emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la ocasión que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos, etc.) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas.

Todo comportamiento abusivo (gesto, palabras, comportamientos, actitudes...) que atenta por su repetición y sistematicidad a la dignidad o a la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima de trabajo (Hirigoyen, 2001)

En las definiciones revisadas, destacan dos elementos característicos del Mobbing, la persistencia temporal de las conductas de acoso y su amplio abanico de posibilidades. Las estrategias utilizadas para someter a la víctima a acoso psicológico son variadas, y la mayor parte de las veces se combinan unas con otras a modo de «tratamiento integral» (Piñuel, 2001). Entre ellas se cuentan las siguientes:

-Gritar, chillar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.

-Asignarle objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.

-Quitarle áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar («hasta que se aburra y se vaya»).

-Ignorarlo o excluirlo, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia (ninguneándolo) o su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste («como si fuera invisible»).

-Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.

-Extender por la empresa rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.

-Infravalorar o no valorar en absoluto el esfuerzo realizado, mediante la negativa a reconocer que un trabajo está bien hecho o la renuencia a evaluar periódicamente su trabajo.

-Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.

-Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc., caricaturizándolas o parodiándolas.

-Castigar duramente cualquier toma de decisión o iniciativa personal en el desempeño del trabajo como una grave falta al deber de obediencia debida a la jerarquía.

-Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores.

-Animar a otros compañeros a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

-Invadir la privacidad del acosado interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos, armarios, cajones, etc., sustrayendo maliciosamente elementos clave para su trabajo.

Piñuel (2001), refiere una serie de fases y procesos de cómo se puede revestir el acoso con un carácter repetitivo con pocas variaciones en cuanto a sus fases. Ya que es una manifestación emergente de un tipo de sistema organizativo tóxico, el mobbing presenta un patrón de evolución fijo que sigue sorprendiendo a víctimas y terapeutas. El mobbing sigue habitualmente una secuencia típica de cinco fases cuya duración puede ser variable en función de la idiosincrasia propia de cada uno de los casos:

Fase 1: Incidentes críticos

El mobbing viene precedido de situaciones y relaciones personales altamente positivas entre víctima y hostigador. Esta primera fase no constituye propiamente acoso psicológico y suele durar muy poco tiempo.

Fase 2: Acoso y estigmatización

La persona “elegida” es focalizada. en esta fase, el acoso se desarrolla mediante comportamientos de hostilidad repetidos que en otro contexto distinto no revestirían mayor importancia ni implicarían agresión ni intentos de excluir o deshacerse de alguien. Se desarrollan estrategias de chismes, o calumnias. Este proceso de estigmatización termina consiguiendo su propósito de presentar a la víctima ante la opinión pública como torpe, incapaz, malintencionada, o desequilibrada psicológicamente. Con ello se le hace aparecer como merecedora del castigo que recibe. Se consigue que las víctimas entren en una fase de confusión y de inculpación que es el antecedente de la indefensión con que viven el mobbing y que explica la paralización ante el acoso que padecen.

Fase 3: Intervención de la Dirección

Es muy frecuente que las víctimas de mobbing cumplan un papel muy “saludable” para algunas organizaciones “tóxicas” como chivos expiatorios. Con ello, las situaciones de caos, desorganización, crisis, antagonismos personales, competitividad, luchas o guerras internas, ofrecen un lapso de paz o tregua en el que todos pueden unirse “contra” la víctima de mobbing. «cortar por lo sano», por ello las quejas ante los órganos pertinentes no prosperan y generalmente el acosado se convierte en doble.

Fase 4: Solicitud de ayuda y diagnóstico incorrecto

Es muy infrecuente que en las primeras fases de acoso la víctima solicite ayuda psicológica por desconocer lo que le ocurre o atribuirlo a otras causas. Cuando esta solicitud se produce, el daño suele estar ya instalado y la persona suele estar de baja debido a las diferentes enfermedades que puede ocasionar el mobbing. Y suele diagnosticarlo como:

- Estrés laboral (debido al estrés postraumático).
- Depresión (debido a la indefensión generada por el acoso continuado y la consiguiente distimia (alteración a la baja del estado de ánimo)).
- Maslach, c., y Pines, A. (1977) (debido al estrés, la distimia producida y a los sectores de actividad laboral en que el síndrome de burnout se presenta).
- Personalidad paranoide (debido a la hipervigilancia).
- maníaco-depresión o ciclotimia (debido a los altibajos en el estado de ánimo).
- Desajustes de personalidad (debido a las alteraciones y cambios en la personalidad que suele provocar el acoso).
- Neurosis (debido a la falta de ajuste general).
- Trastornos por ansiedad generalizada.
- Ataques de pánico.
- Déficits en habilidades sociales.

Estos diagnósticos son incorrectos en la medida en que olvidan o restan importancia explicativa a los aspectos situacionales laborales tóxicos que los están causando y que tienen su origen en una agresión externa, continuada y mantenida, y no en una fragilidad psicológica de la víctima. Estos diagnósticos clínicos no suelen verificar la existencia de comportamientos de hostigamiento en el ámbito del trabajo del paciente. la responsabilidad de causarlo todo debido a sus «problemas psicológicos». Los cvausante externos quedad tranquilos puesto que “la víctima tiene la culpa de lo que le ocurre”. La imagen pública, la reputación, así como la carrera profesional de la persona puede verse dinamitada o destruida de manera irremediable.

Fase 5: Salida o expulsión.

Al llegar este punto todo está dispuesto para que la víctima sea lanzada, excluida, o expulsada de su lugar del trabajo. La salida de la organización del trabajador afectado

por el acoso psicológico se ha ido facilitando cuando previamente no existían ni se daban causas por las que prescindir de él. Resulta preocupante y doloroso observar que para la mayoría de las personas que atraviesan un problema de acoso psicológico en el trabajo, la situación desemboca a medio plazo en una salida de la organización o en un desplazamiento que se opera de manera más o menos traumática para la víctima.

B. Modelos teóricos de mobbing

- Modelo Intimidación destructora

Partiendo que el mobbing se refiere a un conjunto de situaciones en las que alguien sufre una serie de conductas intimidatorias de las que es incapaz de defenderse, Einarsen (2000) introduce como modelos explicativos del acoso psicológico en el trabajo los actos relacionados con la intimidación y el acoso destructor y cruel, por el que la víctima se siente invadido por el miedo limitante a la reacción o enfrentamiento.

En los casos de la intimidación destructora la persona es atacada, sin que haya hecho nada que justifique la acción del acosador. Ésta se encuentra circunstancialmente en una posición que permite al hostigador demostrar su poder, aprovechándose de alguna debilidad de aquélla. En este tipo de acoso, el papel de tanto de la víctima como del acosador, junto el nivel de tolerancia organizativa para consentir estas prácticas podrían ser las razones básicas que expliquen este fenómeno.

En esta modalidad de acoso se podrían encuadrar los sucesos que ocurren cuando los supervisores o directivos muestran su poder sobre otros por medio de conductas autoritarias, humillantes y arbitrarias.

También pueden incluirse en esta categoría las prácticas de acoso sobre personas sobre presentadas en un grupo de trabajo, que por razones de género, edad, etnia o discapacidad, están en una posición de vulnerabilidad para el grupo mayoritario. Si alguien es percibido como miembro de un grupo que no es aceptado por la cultura dominante de una organización se incrementa el riesgo de sufrir de **m o b b i n g**.

Por último, podrían incluirse los casos donde alguien descarga contra otro la agresividad causada por un ambiente de trabajo caracterizado por un elevado nivel de estrés y frustración (Einarsen, 1999). Las organizaciones donde predomina un clima dominante, rígido e inflexible provocan en los trabajadores una hostilidad que, en ocasiones, tiende a trasladarlo a otros compañeros o subordinados que se encuentran en una posición de mayor debilidad.

- Modelo de Einarsen, Hoel, Zapf y Cooper

Este modelo según, Einarsen, et al (2003) Su estructura contempla los siguientes elementos: primero, los factores causantes y antecedentes del mobbing, entre los que incluye los procedentes de la organización del trabajo (clima, cultura, estilo de supervisión, conflicto de rol, etc.) y las características de personalidad, tanto de la víctima como de los acosadores. En segundo lugar, qué tipo de comportamientos son utilizados por los hostigadores dentro de una determinada organización, así como, las reacciones y percepciones de la persona acosada ante tales actos.

El mobbing es un fenómeno social complejo y multicausal, y que debe ser analizado en distintos niveles: el individual (bien de la víctima o del acosador), el diádico (por las r e l a c i o n e s -reacciones víctima-acosador), el g r u p a l , e l social y el organizacional.

Desde el punto de vista individual, las características personales de la víctima y del acosador podrían contribuir, tanto en el origen como en el desarrollo, a una evolución del conflicto.

En el nivel diádico, el enfoque se centraría en la relación e interacción entre acosador y víctima. En este nivel es interesante conocer en qué modo los conflictos se van escalando, cómo aumenta el diferencial de poder entre los contendientes o qué tipo de estrategias utilizan las víctimas para afrontar la situación.

En el nivel grupal es interesante analizar ciertas situaciones de riesgo: que un trabajador pertenezca a un grupo minoritario (por razón de género, raza, creencias religiosas o discapacidad); ciertas características personales, como ser “honrado”, tener un gran sentido de la “perfección” o, lo contrario, no estar dispuesto a la colaboración o compromiso con su grupo de trabajo. La posición de debilidad de la persona señalada como objetivo de acoso por el grupo la convierte en un blanco fácil para descargar la tensión acumulada en el trabajo.

Desde el nivel organizacional, factores como la cultura, el clima y el ambiente laboral pueden explicar el mobbing (ver antecedentes organizacionales). Se parte de la hipótesis de que aquellas circunstancias organizativas que generan más tensión en el trabajo inevitablemente generan más conflictos, y por ende, que algunos de ellos sean irresolubles y conduzcan a situaciones de acoso psicológico.

En el nivel social, podrían considerarse variables culturales, socio-económicas e incluso legales. Este fenómeno se ha ligado directamente con los cambios sociales más importantes de nuestra época: la globalización y la liberación de mercados, las nuevas filosofías organizativas como la Calidad Total o la reingeniería, la creciente pugna por la eficiencia, y los sistemas de gratificación y recompensa. Dichos cambios pueden haber conducido a un aumento de las conductas de hostigamiento.

En suma, se puede concluir que el mobbing viene a ser el continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos, o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador. Es un fenómeno multicausal por ende tanto su estudio como su intervención debe tener en cuenta los factores individuales, interaccionales, organizacionales y socio culturales, el escenario puede ocurrir en cualquier ambiente organizacional independientemente del rubro y de la composición socio económica culturales de sus participantes.

Cuando ocurre la víctima y el acosador ingresan a una espiral de conflicto con las consecuencias de alteración emocional y entre ellos el bienestar psicológico, de allí que resulta necesario conocer cómo se presenta y en qué grado en nuestro medio y como actúa a amera de chivo expiatorio puede tener alguna repercusión en el bienestar que es la segunda variable que a continuación se desarrolla.

2.1.2 Bienestar Psicológico

El concepto de Bienestar Psicológico data de fines del siglo XX, en Estados Unidos de Norte América como un resultado del desarrollo de las sociedades industriales y el interés por mejorar las condiciones de vida, dentro del enfoque de la psicología positiva desarrollada por Wilson Warner en 1967, citado por Cuadra y Florenzano (2003), aun cuando el uso científico del concepto corresponde a Brandburn, N., en 1969 citado en (Vielman y Alonso, 2010).

Hasta la fecha no hay criterios homogéneos en la definición del bienestar psicológico; sin embargo, existen dos tendencias filosóficas que han sido útiles en la teorización del bienestar psicológico una es el hedónica y la eudamónico:

La Postura Hedónica, representada por el constructo denominado Bienestar subjetivo, relaciona el bienestar con la felicidad, 1que proviene de las sensaciones placenteras, si bien tienen importancia para impulsar la satisfacción no aseguran la felicidad por su carácter de efímero o temporal.

Como analizan Vehoven, 1984, Lucas, Diener y Suh 1996, citado en Gurdaño,et.al (2005)

La tradición eudamónico, considera el bienestar psicológico, como el estilo personal para encontrar el sentido de la vida más allá de las fuertes externar de placer, la persona se impulsa en conseguir el sentido de la vida la autorrealización.

A finales del siglo XX surge el paradigma cuya reflexión teórica y metodológica en la psicología, propone estudiar las dimensiones positivas del comportamiento humano (Casullo, 2000). Por su parte Diener 2000, citado en Cuadra y Florenciano (2003) asume que el bienestar psicológico se refiere a la búsqueda de la felicidad, aunque aclaran que el bienestar psicológico no es condición suficiente de la salud mental. Para Sánchez-Cánovas (1998), el Bienestar Psicológico hace referencia al sentido de felicidad o bienestar, la cual es una percepción subjetiva de la propia vida, tomando en cuenta cuatro aspectos generales como: percepción personal del bienestar, bienestar en el trabajo, bienestar económico y bienestar en la relación de pareja.

Dentro de esta dimensión Casullo (2000). Menciona que el bienestar no es más que una valoración subjetiva que expresa la satisfacción de las personas y su grado de complacencia con aspectos específicos o globales de la vida, en la que predominan estado de ánimo positivo, para quien la satisfacción se está constituido por tres aspectos: estados emocionales, componente cognitivo y las relaciones entre ambos componentes. De esta forma el bienestar psicológico es el componente cognitivo de la satisfacción, más allá de la reacción inmediata y resulta del procesamiento de informaciones que cada persona hace acerca de cómo les fue antes o ahora, en el continuum de su vida. En esta línea de pensamiento, Shevlin y Bunting 1994; citado por (Torres, W. 2003),

sostienen que el bienestar subjetivo es una consideración o evaluación global de la vida que contiene aspectos afectivos como cognitivos.

Estudios en el tema de bienestar psicológico como la percepción subjetiva, estado o sentimiento positivo, consideran que se puede medir en base a alguno de sus componentes, afectivos o cognitivos, los cuales tienen que ser incorporados en contextos como la familia y el trabajo que permitan la evaluación del sentimiento de vida en estos escenarios,.Horley y Little en 1985; citado en (Figuroa, Contini, Lacunza, Levín, y Estévez, 2005, P.68)

De lo descrito se desprende que el bienestar psicológico es un constructo que expresa los sentimientos y cogniciones positivas del ser humano, del sí mismo, definidos por la percepción subjetiva individual respecto de la propia vida, que evalúa integralmente, aspectos particulares del funcionamiento físico, psíquico y social. El bienestar psicológico es temporal en cuanto a las experiencias pertenecientes a la esfera emocional, y presenta estabilidad a través del tiempo determinado por el contenido cognitivo y valorativo que hace de las circunstancias que vive o ha pasado a lo largo de su vida.

A. Teorías de Bienestar Psicológico

Tiene como antecedentes el componente autorealizante y funcionamiento pleno del yo trabajado por Roger, 1961 y el sentido de madurez de Allport. como los cita Maslow (1968): sin embargo, no tuvieron gran relevancia debido a la falta de validez externa. Es Riff y Keyes (1995), quienes propusieron el modelo multidimensional de bienestar psicológico, postulando seis dimensiones que sustentan su estudio:

- a. Auto aceptación consiste en la apreciación positiva de sí mismo.
- b. Dominio del entorno entendida como la capacidad para controlar en forma efectiva el medio y la propia vida.

- c. Las relaciones positivas es la capacidad para manejar con eficiencia los vínculos personales.
- d. Propósito en la Vida consiste en asumir la creencia que la vida tiene un propósito y un significado.
- e. Crecimiento Personal viene a ser el sentimiento positivo hacia el crecimiento y madurez.
- f. Autonomía es el sentimiento de autodeterminación.

Según los aportes mencionados, Diener y Diener, 1995, citado por Cuadra y Florenciano (2003) el concepto de bienestar psicológico ha sido utilizado como sinónimo de bienestar subjetivo, dado que trasciende la reacción emocional inmediata, como el estado de ánimo, es una experiencia humana vinculada con el presente, pero también con proyección al futuro, pues se produce justamente con el logro de bienes de esta forma el bienestar resulta del balance entre expectativas (proyección de futuro) y logros (valoración del presente), en los ámbitos de vida de mayor interés como la familia, la salud, las condiciones materiales de la vida, las relaciones interpersonales las relaciones afectivas y sexuales con la pareja. Este constructo expresa el sentimiento positivo y el pensamiento constructivo del humano acerca de sí mismo, como se puede ver su naturaleza es subjetiva, vivencial y se relaciona con aspectos individuales del funcionamiento físico, psíquico y social.

- Teorías universalistas

Esta teoría postula que el bienestar psicológico se logra cuando se consigue la satisfacción de ciertas necesidades tales como: autonomía, competencia y relaciones, como señala Diener 1984, citado por Castro (2009) donde el aprendizaje cobra un papel importante, para esta concepción las personas más felices son aquellas que tienen metas vitales más intrínsecas, coherentes y otorgan a las situaciones mayor significado personal.

- Teorías de la adaptación

Esta teoría postula que los humanos estamos expuestos a cambios a lo largo de la vida, que suelen resultar críticos emocionalmente, pero a su vez tenemos la capacidad de revertirlos mediante el proceso de adaptabilidad. Myers 1992, en Castro (2009). La adaptabilidad hace que los eventos traumáticos o negativos, pierdan o disminuyan significativamente su carácter estresante. De esta forma la adaptación es la clave para entender la felicidad, porque ante la adversidad las personas simplemente se adaptan y vuelven a su nivel de bienestar. Estas teorías se basan en un modelo automático de la habituación, porque permiten que el impacto del evento simplemente se diluya. De forma que los recursos personales permanecen libres para hacer frente a los nuevos estímulos que requieren atención inmediata,

- Teoría de las discrepancias Michalos (1986)

Esta teoría postula que la autopercepción del bienestar está multi determinada. El bienestar se explica por la comparación que hacen las personas entre sus estándares personales y el nivel de condiciones actuales. Si el nivel de los estándares es inferior al nivel de logros, el resultado es la satisfacción. Por lo contrario, si el estándar es alto y el logro es menor, el resultado es la insatisfacción.

B. Modelo teórico del Bienestar Psicológico.

- Modelo de Sánchez-Cánovas del Bienestar Psicológico.

Asume que el bienestar psicológico, presenta dos categorías la primera es relativa a la “satisfacción con la vida”, la segunda categoría, incide en la preponderancia de los sentimientos o afectos positivos sobre los negativos,

El autor de este modelo distingue entre el bienestar/felicidad y afectividad positiva y negativa, pero los integra dentro la evaluación que realiza del Bienestar Psicológico.

Esta distinción se basa en la investigación de Argyle, Martín y Crossland 1989, citado por Oblitas y Besoña (2000).

En esta propuesta integra diferentes factores que en su conjunto dan por resultado el Bienestar Psicológico como un constructo global que incluye aspectos materiales referidos al bienestar material y por otra parte al psicológico que corresponde al bienestar subjetivo, cuyas dimensiones son:

-Bienestar Subjetivo.

-Bienestar Material.

-Bienestar Laboral.

Bienestar Psicológico Subjetivo

Distingue tres componentes; uno cognitivo que es la satisfacción con la vida, y dos afectivos que son la afectividad positiva y la afectividad negativa también conocidos como bienestar-malestar. son estos tres componentes: satisfacción, bienestar y malestar los que tienen que ser evaluados.

La satisfacción es concebida como una valoración subjetiva por parte del evaluado refiriéndose al propio estado de la persona, en función de una comparación con su vida pasada, el estado de otros o un hipotético estado. Relacionándolo con ámbitos concretos o tratarse de una evaluación global hecha por la persona acerca de la propia vida. El Bienestar Subjetivo corresponde a una etapa concreta vital que ésta atravesando el sujeto en cuestión (adolescencia, juventud, edad mediana, senectud, etc.).

Bienestar Material

Comúnmente se le suele relacionar con los ingresos económicos, posesiones materiales cuantificables y otros índices semejantes, este bienestar material es una percepción subjetiva de la tenencia de cada persona y no según índices externos.

Por su lado, Veenhoven (1991), comparó auto reportes de felicidad e ingreso per cápita para siete partes del mundo. Los resultados indican una clara relación entre felicidad e ingreso económico. Latinoamérica marcó casi tan alto como Europa del Este (aunque su ingreso económico es menor). En China, el bienestar auto reportado es casi tan alto como en el Japón, aunque el ingreso per cápita de ambos sean muy diferentes. Los datos reportados sobre felicidad, concepto tal vez más “hedónico” que el de bienestar, muestra un patrón similar. En los últimos veinte años en Japón, Estados Unidos y Francia, a pesar de un incremento en el ingreso los reportes de bienestar subjetivo se han mantenido inalterables, mientras que los cambios en los ingresos, ya sea a nivel individual, como en el macro social, tanto en sentido negativo como positivo, parecen tener poca influencia en dichos reportes. Diener 1995, citado en Cuadra y Florenzano (2003).

El factor económico, en cuanto al incremento salarial es importante pero no determina el nivel de bienestar, crea una elevación a corto plazo, pero no una alteración a largo plazo, en el nivel de bienestar o felicidad.

Bienestar Laboral.

Es una respuesta afectiva emocional positiva hacia el trabajo en general o hacia una faceta del mismo. Se trata de una percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona, considerando la satisfacción como un concepto multidimensional.

El bienestar o satisfacción laboral guarda estrecha relación con la satisfacción general, unida a la del matrimonio y la familia, Argyle, 1992, Benin y Nierstedt ,1985, citados por Sanchez Canovas (2013) descubrieron que si la felicidad matrimonial era la mayor fuente de la felicidad, la insatisfacción laboral era la causa mayor de infelicidad.

Teniendo en cuenta estos datos, Argyle (1993) menciona que la satisfacción laboral es una fuente más importante de insatisfacción y preocupaciones que de satisfacción. En relación con los estereotipos en muchas de nuestras sociedades, todavía se considera que el estatus social de las mujeres está relacionado con su papel como esposas. Positivamente en los últimos años, estos estereotipos se van diluyendo, pero no han desaparecido aún. Sánchez- Canovas (2013).

En cuanto a los sentimientos y actitudes sobre el trabajo, un estudio realizado por Kauppinen - Toropainen, Haavio - Mannila y Kandolin 1984. Citado en Sánchez-Canovas (2013) sobre mujeres trabajadoras de Finlandia, uno de los países europeos donde la participación de las mujeres como fuerza laboral es más alta, se encontró que disfrutaban con su trabajo, además les proporciona sentimientos de independencia y de mayor participación activa en la comunidad.

De lo descrito se infiere que el mobbing está presente en las relaciones sociales como un factor externo y solo si el colaborador lo internaliza aumenta el riesgo de alterar el bienestar psicológico con la secuela bio-psico-social que la subyace.

2.2 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Acoso moral en el trabajo. - es cualquier manifestación de una conducta abusiva que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo (Hirigoyen, 2001).

Acoso sexual. - consiste en perseguir o importunar a un trabajador con fundamento en razones sexuales, situación que importa una discriminación en la comunidad laboral para el trabajador, que no acepta el asedio o avance sexual, y que produce o puede producir a su respecto un cambio en las condiciones de trabajo (Rodríguez, 1993).

Bienestar psicológico. - hace referencia al sentido de felicidad o bienestar, la cual es una percepción subjetiva de la propia vida, tomando en cuenta cuatro aspectos generales como: percepción personal del bienestar, bienestar en el trabajo, bienestar económico y bienestar en la relación de pareja. (Sánchez, 1998).

Bienestar: se puede definir como la forma de verse evaluativamente, encontrando congruencia entre las metas deseadas y las obtenidas en la vida (Lawton, 1972).

Cultura Organizacional. - es la forma característica de pensar y hacer las cosas en una organización, producto de las interacciones del pasado y presente para adaptarse a circunstancias del entorno y a tensiones internas (Schein, 1996).

Desprestigio Social. - consiste en producir un descrédito o desprestigio en el trabajo, bien a través de distorsión en la comunicación, como rumores o calumnias, o con medidas restrictivas o de agravio comparativo con el resto de los trabajadores, minimizando u obstaculizando sus logros (González y Rodríguez, 2005)

El Clima Organizacional. - es la percepción de un cambio temporal en las actitudes de las personas que se pueden deber a varias razones: días finales del cierre anual, proceso de reducción de personal, incremento general del salario (Bustos y Miranda, 2001).

Entorpecimiento del progreso. - se refiere a un bloqueo sistemático de la actividad laboral, degradando al trabajador con tareas inapropiadas en la forma o en el contenido, de acuerdo con sus competencias (González y Rodríguez, 2005).

Mobbing.- Es el proceso de destrucción, compuesto de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas de forma aislada, podrían parecer insignificantes, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos (Leymann,1996).

Motivación. - son las tendencias emocionales que guían o facilitan la obtención de las metas (Salovey y Mayer, 1990).

2.3 HIPÓTESIS

2.3.1 Hipótesis General

H_i: Existe relación significativa entre Mobbing y la percepción del bienestar psicológico en los docentes del ISTFB de Lima.

2.3.2 Hipótesis Específicas

H₁: Existe relación significativa entre el Mobbing y la dimensión bienestar subjetivo, de la percepción del bienestar psicológico en los docentes del ISTFB de Lima.

H₂: Existe relación significativa entre el Mobbing y la dimensión bienestar material, de la percepción del bienestar psicológico en los docentes del ISTFB de Lima.

H₃: Existe relación significativa entre el Mobbing y la dimensión bienestar laboral, de la percepción del bienestar psicológico en los docentes del ISTFB de Lima.

H₄: Existe relación significativa entre el Mobbing y la dimensión relaciones de pareja, de la percepción del bienestar psicológico en los docentes del ISTFB de Lima.

2.4 VARIABLES

Variable X: Mobbing

Factor Humillación y Rechazo personal

Factor desprestigio profesional

Factor Rechazo profesional y violación de intimidad

Factor Degradación profesional

Factor ninguneo y aislamiento

Variable Y: Bienestar Psicológico

Bienestar subjetivo

Bienestar material

Bienestar laboral

Relaciones de pareja

Variable de control Docentes de Lima Metropolitana ISTFB de la Unidad de Servicios
Educativos Financiero

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es de tipo aplicada, porque se utilizan conocimientos comprobados en realidades diferentes a la del presente estudio con el objeto de verificar la forma como actúa en nuestro medio, para lo cual los procedimientos utilizados corresponden al método descriptivo correlacional porque nos permitirá conocer la intensidad y dirección de la correlación entre las variables mobbing y bienestar psicológico y además caracterizar la forma en que se presentan en la muestra estudiada: el diseño es transversal porque la información será recogida en un solo momento. (Hernández, Fernández y Baptista 2010), Alarcón, R (2012).

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1 Población

La población de estudio estuvo constituida por el personal docente de Lima Metropolitana ISTFB de la Unidad de Servicios Educativos Financiero, correspondiente a los distritos de Los Olivos, San Juan de Lurigancho, Surco y San Isidro de ambos sexos, de educación superior, que hacen un total de 1000 docentes.

3.2.2 Diseño muestral

El tamaño de muestra será determinado al 0.089 de margen de error y un nivel de confianza del 0.95, para no exceder al mencionado error, utilizando el procedimiento de Cochran cuya fórmula se reproduce a continuación:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

$$1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 1000 / 0.089^2 \times 999 + 1.96^2 \times 0.25 = 960.4 / 8.873479 = 108.2$$

De conformidad con el estimado se requiere de un tamaño de muestra de 108 docentes quienes fueron seleccionados aleatoriamente.

3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Título: La escala de valoración del mobbing.

Autor: Ángel M. Fidalgo e Iñaki Piñuel. Revisión Psicométrica Dr. Cisneros.

Objetivo: Medir el mobbing en los docentes de la Institución Educativa. Aplicación: El cuestionario se puede aplicar de forma individual como colectiva en grupos no mayores de 25 por vez, utilizando como materiales la hoja protocolo y un lápiz. Así mismo se deberá cuidar que las instrucciones sean claras. Precisas y siempre las mismas, generando una situación amigable con adecuado rapport.

Calificación: La escala Cisneros consta de 43 ítemes que se refieren a conductas de acoso psicológico, solicitando al examinado que valore en una escala de 0 (nunca) a 6 (todos los días) el grado en que es afectada por cada una de las conductas de acoso. (En el Apéndice se presenta una versión completa de la escala Cisneros).

La corrección de la escala Cisneros, en forma similar a la propuesta para el cuestionario LIPT-60 (González de Rivera y Rodríguez-Abuín, 2003), se puede realizar atendiendo a tres índices:

El primero, el número total de estrategias de acoso (NEAP), es un simple recuento de las respuestas diferentes de cero, que nos informa del número total de estrategias de acoso sufridas.

El segundo, el índice global de acoso psicológico (IGAP), es igual a la suma de la puntuación en los ítems dividida por el número de ítems, es un índice global del grado de acoso sufrido. Este índice ofrece la misma información que obtendríamos de utilizar la puntuación total en el test (en una escala de 0 a 258 puntos), con la ventaja de que dicha información se expresa ahora en la misma escala en la que se responden los ítems (de 0 a 6).

El tercero, es el índice medio de la intensidad de las estrategias de acoso (IMAP), es igual a la suma de la puntuación en los ítems dividida entre el valor del índice NEAP. Este índice nos indica la intensidad promedio de las estrategias de acoso sufridas.

El sentido de los dos últimos índices queda más claro cuando se consideran conjuntamente. El valor en IMAP es siempre mayor o igual que IGAP, ya que el primero divide el sumatorio de la puntuación en los ítems por el número de respuestas positivas, en tanto el segundo divide siempre por el nº total de ítems (43). De esta forma, diferencias muy grandes entre IMAP e IGAP indican que el sujeto sufre pocas conductas de acoso pero que las que experimenta son muy intensas.

Validez: utilizo el método concurrente correlacionando las puntuaciones obtenidas en la escala Cisneros y escalas que miden Autoestima, Burnout, Depresión, Abandono profesional y Estrés postraumático, para comprobar si las relaciones hipotetizadas entre dichas variables se cumplen.

Para el presente estudio se ha revisado la validez del cuestionario mediante el método de constructo analizando el contenido mediante las correlaciones ítem test total y el efecto que tiene si se elimina el ítem sobre el error de medición.

Se ha encontrado que los 43 ítems cumplen con su propósito al encontrarse coeficientes de 0.98, por lo que todos los ítems son parte constitutiva del cuestionario y no se recomienda cambio alguno tal como se puede ver en la siguiente tabla:

Tabla 1. : Estadísticas del total de elementos de la Escala de Valoración de Mobbing

Ítemes	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
i1	8,1429	235,527	,879	,981
i2	8,1429	239,047	,798	,981
i3	8,1714	238,355	,879	,981
i4	8,2095	242,033	,796	,981
i5	8,2095	237,763	,811	,981
i6	8,2857	243,725	,756	,981
i7	8,2381	241,125	,782	,981
i8	8,2095	238,648	,831	,981
i9	8,2095	242,071	,634	,981
i10	8,1619	237,022	,850	,981
i11	8,1238	236,283	,442	,985
i12	8,2476	241,650	,728	,981
i13	8,2381	240,818	,773	,981
i14	8,2667	244,505	,639	,981
i15	8,2571	239,462	,791	,981
i16	8,3048	244,791	,746	,981
i17	8,2857	241,668	,828	,981
i18	8,2952	243,960	,710	,981
i19	8,3143	243,948	,737	,981
i20	8,2762	239,586	,798	,981
i21	8,2476	236,823	,784	,981
i22	8,2381	237,491	,842	,981
i23	8,2857	243,283	,839	,981
i24	8,3048	243,272	,877	,981
i25	8,3238	244,356	,822	,981
i26	8,3619	246,060	,759	,981
i27	8,3429	244,420	,799	,981
i28	8,3429	244,266	,813	,981
i29	8,3619	245,906	,774	,981
i30	8,3619	245,906	,774	,981
i31	8,3238	243,490	,839	,981
i32	8,3524	245,077	,829	,981
i33	8,3143	242,660	,838	,981
i34	8,2762	240,452	,902	,981
i35	8,3048	244,233	,794	,981
i36	8,2952	243,402	,847	,981
i37	8,3143	244,583	,731	,981
i38	8,2952	243,114	,818	,981
i39	8,3429	245,304	,780	,981
i40	8,3429	245,304	,780	,981
i41	8,3238	243,010	,827	,981
i42	8,3524	243,096	,779	,981
i43	8,4000	247,608	,726	,981

La confiabilidad: fue por el método de la consistencia interna utilizando el procedimiento alfa de Cronbach, encontrando un coeficiente muy alto, que indica el bajo error de medición del cuestionario de acuerdo al criterio de Nunnally (1978), el instrumento es confiable para realizar la investigación.

Tabla 2. : Coeficiente Alfa de Cronbach de la Escala de Valoración de mobbing

Variables	Alfa de Cronbach
Mobbing	0.977

A continuación, se presenta los resultados obtenidos de la revisión de la confiabilidad realizada para el presente estudio, se obtuvo un coeficiente alfa de 0.981, que nos dice que el cuestionario mide el mobbing con muy pequeños margen de error, tal como se puede ver en la siguiente tabla:

Tabla 3.: Coeficiente Alfa de Cronbach de la escala de Valoración de Mobbing con datos del presente estudio.

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,981	,987	43

FICHA TÉCNICA

Título:	Escala de Bienestar Psicológico (EBP)
Nombre Original:	Escala de Bienestar Psicológico EBP
Autor:	José Sánchez-Cánovas
Procedencia:	Madrid - España
Administración:	Individual o Colectiva. Tipo Cuadernillo.
Duración:	Aproximadamente de 20 y 25 minutos.
Aplicación:	Adultos con edades comprendidas entre los 28 y los 65 años.
Tipificación:	Diversas muestras de varones y mujeres clasificadas por intervalos de edad.
Puntuación:	Calificación manual
Significación:	Estructura Factorial 4 subcomponentes.

Usos: Educación, clínico, medico, laboral y en la Investigación. Son potenciales usuarios aquellos Profesionales que se desempeñan como consultores de desarrollo organizacional, psicólogos, psiquiatras, médicos, trabajadores sociales y consejeros.

Materiales: Manual de la Escala, Cuadernillo, Hoja de Respuestas, Plantilla de Corrección.

Estructura:

La *Escala de Bienestar Psicológico* consta de 65 ítems, con valoraciones que van desde 1 a 5. En un principio, se incluyó dentro del Inventario de Felicidad de Oxford.

Más Adelante, se separaron ambos cuestionarios. Los ítems fueron redactados específicamente por el equipo de investigación de Sánchez-Cánovas, J; teniendo en

Cuenta los datos aportados por el propio estudio. Algunos autores distinguen entre dos medidas del bienestar psicológico: la una, propiamente psicológica; la otra, referida al bienestar material.

Con el objeto de lograr una mayor especificación se añadieron también 10 ítems referidos al bienestar laboral y 15 a las relaciones de pareja como integrantes de la Escala Total. De este modo, se ha diferenciado 4 subescalas: *Bienestar Psicológico*

Subjetivo, Bienestar Material, Bienestar Laboral y Relaciones con la pareja.

Aun cuando los dos primeros cuestionarios deben ser siempre aplicados conjuntamente (e incluso aparecen editados con numeración consecutiva), cabe hacer una estimación independiente de cada una de las subescalas y, por ello se ofrecen baremos por separado.

En los casos que resulten procedentes la aplicación de las cuatro puede obtenerse, además de las valoraciones específicas, una global a la que todas ellas contribuyen

La validez: fue por el método de constructo utilizando el análisis factorial por componentes verificando que posee cuatro componentes principales como factores constitutivos del cuestionario.

Para el estudio se revisó las correlaciones inter escala y escala test total verificando la validez del cuestionario.

Tabla 4.: Validez del Cuestionario de Bienestar Psicológico por el análisis de constructo.

		Bienestar Subjetivo	Bienestar Material	Bienestar Laboral	Bienestar de Pareja	Bienestar General
Rho de Spearman	de Bienestar Subjetivo	1,000				
	Coefficiente de correlación					
	Sig. (bilateral)					
	N	108				
	Bienestar Material	,869**	1,000			
	Coefficiente de correlación					
	Sig. (bilateral)	,000				
	N	108	108			
	Bienestar Laboral	,783**	,800**	1,000		
	Coefficiente de correlación					
	Sig. (bilateral)	,000	,000			
	N	108	108	108		
	Bienestar Pareja	,713**	,750**	,747**	1,000	
	Coefficiente de correlación					
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		
	N	108	108	108	108	
	Bienestar Pareja	,813**	,757**	,797**	,956**	1,000
	Coefficiente de correlación					
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	
	N	108	108	108	108	108

La confiabilidad: utilizo la consistencia interna Alfa de Cronbach encontrando unos coeficientes que van desde .846 hasta .928, que resultan altos indicando que el cuestionario en la versión española resulta mide con bajo riesgo de error como se puede ver en la siguiente tabla:

Tabla 5.: Coeficiente Alfa de Cronbach para evaluar la confiabilidad del cuestionario de Bienestar Psicológico.

	Alfa de Cronbach	Alfa de en estandarizados	de Cronbach basada en elementos	N de elementos
Bienestar Subjetivo	.928			10
Bienestar Material	.958			10
Bienestar Laboral	.846			10
Bienestar de Pareja	.846			15

Fuente. José Sánchez-Canovas. TEA Ediciones, S.A 2007

La revisión de la confiabilidad ha sido necesaria para el presente estudio encontrando coeficiente que van desde un mínimo de 0,974 hasta un máximo de 0.995 tal como se puede ver en la siguiente tabla resultado altamente confiable.

Tabla 6.: Coeficiente Alfa de Cronbach del cuestionario de Bienestar psicológico de Sánchez Cánovas para el presente estudio.

	Alfa de Cronbach	Alfa de en estandarizados	de Cronbach basada en elementos	N de elementos
Bienestar Subjetivo	0,974	0,974		10
Bienestar Material	0,974	0,974		10
Bienestar Laboral	0,977	0,977		10
Bienestar de Pareja	0,974	0,974		15
Bienestar General	0,995	0,995		65

3.4 RECOLECCIÓN DE DATOS

Se solicitó al Presidente Ejecutivo la autorización para el desarrollo de la presente investigación.

Se explicó a los colaboradores el motivo de las aplicaciones de los cuestionarios solo para efectos de la presente investigación, donde la confidencialidad quedaba asegurada mediante el anonimato, se logró la colaboración y adecuada disposición con el examen. Cuyos horarios fueron debidamente coordinados.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1 RESULTADOS

En el presente capítulo presentamos los resultados obtenidos empezando con estadísticas descriptivas de las variables estudiadas, luego con el análisis correlacional de los datos obtenidos que nos ha permitido despejar la interrogante planteada.

4.1.1. Datos descriptivos del Mobbing

Distribución de datos del Moobing.- este análisis se desarrolló para decidir por el estadístico de relación, según resulten conforme al modelo estocástico de normalidad estadístico, los resultados arrojan un valor de .388 que resulta significativa aún para el 0.000 de margen de error por tanto los datos difieren del modelo estocástico de la normal estadística, y como prueba de correlación es mejor utilizar el coeficiente de correlación por rangos de Spearman, los datos se puede ver en la siguiente tabla:

Tabla 7.: Prueba de Normalidad estadística de Kolmogorov Smirnov datos de mobbing

		IMAP
N		108
Parámetros normales ^{a,b}	Media	0,4333
	Desviación estándar	0,5925
Máximas diferencias extremas	Absoluta	0,388
	Positivo	0,388
	Negativo	-0,232
Estadístico de prueba		0,388
Sig. asintótica (bilateral)		0,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Medidas de tendencia central del Mobbing, - los datos de mobbing han sido analizados con las medidas de tendencia central con el propósito de localizar las tendencias de los resultados para lo cual se han tenido en cuenta los resultados del diagnóstico del acoso, el NEAP o suma de frecuencias de estrategias de acosos recibidos, el IGAP que es el índice de grados de acoso recibido, el IMAP es el índice de la intensidad vivida del acoso y el número de acosos recibidos.

Los resultados de estos resultados se pueden ver en la siguiente tabla:

Tabla 8.: De medidas de tendencia central y de dispersión de los resultados de la aplicación del cuestionario de Mobbing.

	Diagnóstico				Acosos Recibidos
	Acoso	NEAP	IGAP	IMAP	
Número	108	108	108	108	108
Media	1,7315	9,3981	0,2186	0,4333	7,9537
Desviación estándar	1,13242	16,94573	0,39409	0,59254	13,4424
Varianza	1,282	287,158	0,155	,351	180,699
Asimetría	1,296	2,110	2,110	1,004	1,578
Curtosis	0,072	4,644	4,644	,057	1,115
Rango	3,00	87,00	2,02	2,30	43,00
Mínimo	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Máximo	4,00	87,00	2,02	2,30	43,00

El diagnóstico del acoso se obtuvo dividiendo el total de veces o de frecuencias de acoso recibidas por el examinado por el número de acosos recibidos, por ejemplo si un examinado contesta que ha recibido una sola vez cada una de las estrategias de acoso totalizaría 43, que corresponde al número de estrategias o de ítems de mobbing, que dividido por el total de acosos recibidos que en el ejemplo sería también 43 el resultado es de 1, en el estudio la media aritmética es de 1.7315 que al redondeo corresponde a 2 que de acuerdo a los resultados significa presencia de acoso en un grado promedio, teniendo en consideración la siguiente escala elaborada a partir de la media más menos media desviación estándar:

Tabla 9 : De conversión de número de acosos a Categoría diagnóstica

Diagnóstico	Numero de Acosos Recibidos
Libre de Acoso	0 a 1
Acoso Promedio	2 a 15
Acoso Alto	16 a 21
Acoso Extremo	22 a más

Media de acosos recibido = 7.9537

Media desviación estándar= 6.7212

En resumen, de los 108 examinados 40 trabajadores que representa el 37% reportan haber recibido de 2 a más estrategias de acoso, el complemento el 63% reporta estar libre de mobbing, la distribución porcentual por categoría diagnóstica se puede ver en la siguiente figura sectorial:

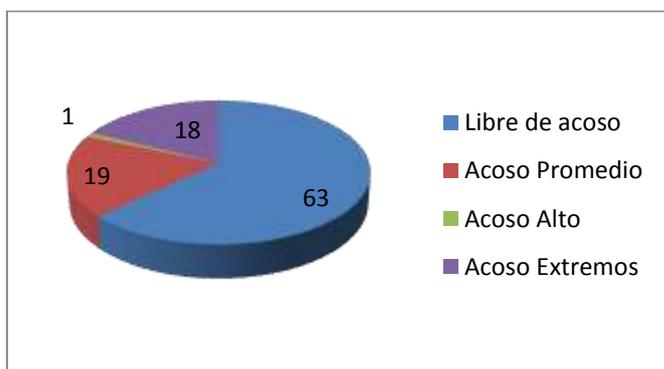


Figura 1. Porcentaje de examinados por categoría de Mobbing

Los resultados del NEAP, corresponde al número de veces en una escala de cero hasta 6 que el examinado comunica ser víctima de mobbing, el número mínimo será cero sino no reporta ningún acoso, hasta un máximo de 258 veces en el caso que reportara que

cada indicador de mobbing se presentó con la máxima frecuencia. Lo hallado ubica en un promedio de 9.3181, que nos dice que, si hay mobbing en la institución, lo ideal es cero, en la siguiente figura de barra se puede ver el porcentaje de examinados que expresan la frecuencia con la que ha experimentado algún acoso laboral:

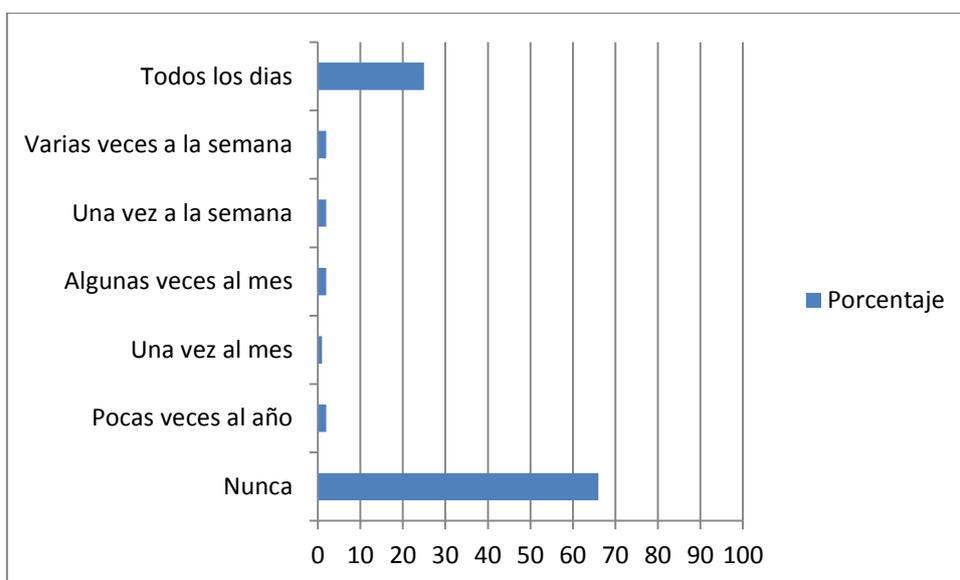


Figura 2. Porcentaje de examinados según la frecuencia porcentual de acoso laboral recibido

Teniendo en cuenta el índice en grados de las estrategias de acoso recibido, (IGAP) para lo cual se divide el NEAP entre el total de ítemes tenemos una media de 0.2186, si bien el valor promedio ubica a la muestra más cerca a la frecuencia cero, el hecho real es que existe un porcentaje del 37% de examinados que expresan ser víctima de mobbing en alta frecuencia.

El (IMAP) es el índice de la intensidad con la que la examinada víctima vive el acoso cuanto mayor resulte este valor respecto al (IGAP) es mayor la intensidad, en el estudio es igual a 0.4333 que resulta mayor, y se puede afirmar que los indicadores de acoso pueden ser relativamente pocos, pero las víctimas las viven con mucho sufrimiento,

temor y otros estados emocionales negativos. Tal como se puede ver en la siguiente figura sectorial:

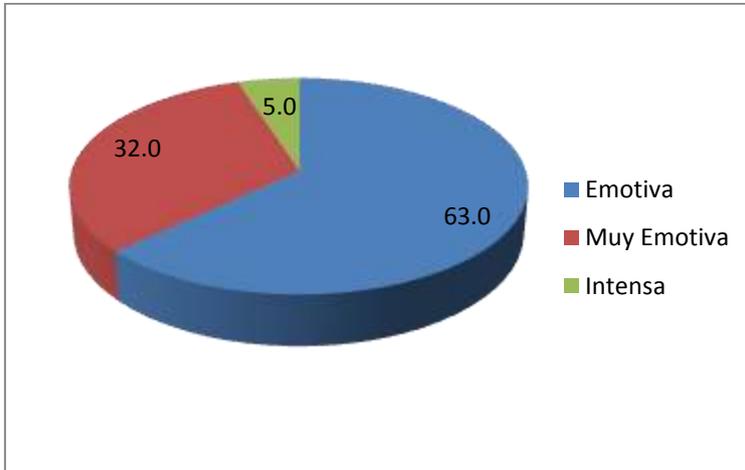


Figura 3. Porcentaje según intensidad emocional vivenciada por el Mobbing

En suma, se puede apreciar que el número promedio de Acosos recibidos ha sido de 7.95, que ubica al grupo en la categoría de una institución donde el mobbing se presenta en grado promedio.

Indicadores de Mobbing

Con el propósito de identificar los contenidos de acoso que se presentan en el 20 o más por ciento, así como si hay diferencia por sexo, se ha estimado el porcentaje de acosos en cada uno de los ítemes y si resulta igual o mayor al 20% se ha contrastado según el género mediante la razón crítica de diferencia de porcentajes, por el cual un valor RC igual o mayor de 1.99 resulta significativo para un margen de error del 0.05 expresando que la diferencia se debe al género.

Del análisis efectuado se ha detectado de los 43 indicadores en los siguientes 16 ítemes (37%) el porcentaje es de riesgo y el sexo no plantea diferencias, siendo indicadores de Moobing que se ejecuta en porcentajes similares tanto en varones como en mujeres, tal como se puede ver en la siguiente tabla:

Tabla 10: Porcentaje de indicadores de mobbing por ítem y contrastación según el sexo

Indicadores de Mobbing	Varón	Mujer	Dife- rencia	RC	Porcenta- -je Total
1. Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él	30,67	21,21	9,45	1,06	27,78
2. Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen «invisible»	33,33	18,18	15,15	1,75	28,70
3. Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme	29,33	21,21	8,12	0,92	26,85
4. Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética	29,33	18,18	11,15	1,31	25,93
5. Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada	22,67	18,18	4,48	0,54	21,30
7. Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido	22,67	18,18	4,48	0,54	21,30
8. Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias	22,67	21,21	1,45	0,17	22,22
9. Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno	25,33	18,18	7,15	0,85	23,15
10. Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada	28,00	21,21	6,79	0,77	25,93
11. Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito	38,67	51,52	-12,85	-1,24	42,59
12. Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad	21,33	18,18	3,15	0,38	20,37
13. Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente	22,67	21,21	1,45	0,17	22,22
14. Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo	21,33	18,18	3,15	0,38	20,37
21. Intentan aislar-me de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos	20,00	21,21	-1,21	-0,14	20,37
22. Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo	22,67	18,18	4,48	0,54	21,30
23. Se intenta buscarme las cosquillas para «hacerme explotar»	22,67	18,18	4,48	0,54	21,30

Distribución de datos del Bienestar Psicológico

Los datos obtenidos para la variable Bienestar psicológico, no se distribuyen conforme al modelo estocástico de la normal estadística al obtener valores del estadístico de prueba que producen niveles de significación menores del 0.05

Dato que nos lleva a uso de estadístico no paramétricos para el análisis de correlaciones, tal como se puede ver en la siguiente tabla:

Tabla 11: Prueba de Normalidad estadística de Kolmogorov Smirnov datos de bienestar psicológico

		Bienestar Subjetivo	Bienestar Material	Bienestar Laboral	Bienestar de Pareja	Bienestar General
N		108	108	108	108	108
Parámetro s normales ^{a,b}	Media	4,5741	4,6111	4,4167	4,3333	4,5185
	Desviación estándar	0,9393	0,88427	1,1284	1,1761	0,9714
Máximas diferencias extremas	Absoluta	0,453	0,457	0,447	0,400	0,421
	Positivo	0,325	0,330	0,303	0,285	0,310
	Negativo	-0,453	-0,457	-0,447	-0,400	-0,421
Estadístico de prueba		0,453	0,457	0,447	0,400	0,421
Sig. (bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Medidas de tendencia central del Bienestar Psicológico

Con el objeto de identificar el grado de bienestar psicológica percibida es factible utilizando las puntuaciones ordinales localizar como se distribuyen y en que categoría está el punto de corte para cada una de las dimensiones y la percepción general, los resultados ubican a la muestra estudiada en la categoría de adecuada percepción del bienestar psicológico, teniendo en cuenta que la escala referencial utilizada y propuesta por el autor es de cinco grados siendo el grado tres el punto de corte medio, por los resultados la muestra estudiada se encuentra por encima del promedio tal como se puede ver en la siguiente tabla.

Tabla 12: De Medidas de tendencia central de la percepción de bienestar psicológico

	Bienestar subjetivo	Bienestar Material	Bienestar Laboral	Bienestar Pareja	Bienestar General
N	108	108	108	108	108
Media	4,5741	4,6111	4,4167	4,3333	4,5185
Desviación Estándar	0,93931	0,88427	1,12843	1,17609	0,97138
Varianza	0,882	0,782	1,273	1,383	0,944
Asimetría	-2,356	-2,534	-1,836	-1,768	-2,266
Curtosis	4,766	6,021	2,277	2,095	4,549
Máximo	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
Mínimo	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Rango	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Suma	494	498	477	468	488

Indicadores de Bienestar psicológico.

Para efectos aplicativos es conveniente conocer cómo perciben cada uno de los indicadores de las cuatro dimensiones que considera Sánchez Cánovas, para ello se ha calculado el porcentaje de quienes han contestado en el grado cuatro y cinco, por tanto el porcentaje residual para cada ítem corresponde a quienes contestaron en los grados tres, dos y uno, respuestas asociadas a un estado de poco a muy poco estado de bienestar, y considerando que el sexo podría ser una variable que incide significativamente, los porcentajes de varones y mujeres se contrastaron utilizando la razón crítica de diferencia de porcentajes encontrando:

a.- En la Dimensión Percepción del bienestar subjetivo, es decir sentirse bien consigo mismo el porcentaje menor en los varones ha sido del 69.33 % y el mayor 85.33%, en tanto que en las mujeres el porcentaje menor ha sido 87.88% y el mayor el 96.97%, se puede ver que las mujeres se perciben con mayor bienestar subjetivo, equivalente al 83.33% de diferencias significativas, esto es valores de la Razon Crítica de diferencia de Porcentajes (RC) iguales o mayores de 1,99 para que resulte significativo para un margen de error del 0.05, por lo descrito se infiere por los porcentajes que ambos

grupos tienes percepción adecuada de su bienestar subjetivo pero definitivamente en mayor porcentaje en la mujeres tal como se puede ver en la siguiente tabla.

Tabla 13: Porcentaje de indicadores de percepción subjetiva del bienestar psicológico por ítem y contrastación según el sexo

A.- Bienestar Subjetivo	Varón	Mujer	Diferencia	RC	Porcentaje Total
1. Acostumbro a ver el lado favorable de las cosas.	70,67	93,94	-23,27	-3,59	77,78
2. Me gusta transmitir mi felicidad a los demás.	82,67	93,94	-11,27	-1,91	86,11
3. Me siento bien conmigo mismo.	77,33	93,94	-16,61	-2,68	82,41
4. Todo me parece interesante.	76,00	93,94	-17,94	-2,86	81,48
5. Me gusta divertirme.	77,33	90,91	-13,58	-2,01	81,48
6. Me siento jovial	78,67	96,97	-18,30	-3,34	84,26
7. Busco momentos de distracción y descanso	77,33	96,97	-19,64	-3,53	83,33
8. Tengo buena suerte.	69,33	93,94	-24,61	-3,78	76,85
9. Estoy ilusionado (a)	73,33	96,97	-23,64	-4,09	80,56
10. Se me han abierto muchas puertas en mi vida	72,00	90,91	-18,91	-2,72	77,78
11. Me siento Optimista.	81,33	93,94	-12,61	-2,10	85,19
12. Me siento capaz de realizar mi trabajo	80,00	93,94	-13,94	-2,30	84,26
13. Creo que tengo buena salud	80,00	90,91	-10,91	-1,64	83,33
14. Duermo bien y de forma tranquila.	81,33	87,88	-6,55	-0,92	83,33
15. Me creo útil y necesario para la gente.	81,33	96,97	-15,64	-2,95	86,11
16. Creo que sucederán cosas agradables.	78,67	93,94	-15,27	-2,49	83,33
17. Creo que como persona (madre /padre /esposo /trabajador/ a) he logrado las cosas que quería.	78,67	90,91	-12,24	-1,82	82,41
18. Creo que valgo como cualquier otra persona	77,33	96,97	-19,64	-3,53	83,33
19. Creo que puedo superar mis errores y debilidades.	81,33	96,97	-15,64	-2,95	86,11

20.Creo que mi familia me quiere.	78,67	96,97	-18,30	-	3,34	84,26
21.Me siento “en forma”.	78,67	96,97	-18,30	-	3,34	84,26
22.Tengo muchas ganas de vivir.	74,67	96,97	-22,30	-	3,90	81,48
23.Me enfrento al trabajo y a mis tareas con buen ánimo.	84,00	96,97	-12,97	-	2,54	87,96
24.Me gusta lo que hago.	80,00	96,97	-16,97	-	3,14	85,19
25.Disfruto de las comidas.	82,67	96,97	-14,30	-	2,75	87,04
26.Me gusta salir y ver a la gente.	85,33	93,94	-8,61	-	1,50	87,96
27.Me concentro con facilidad en lo que estoy haciendo.	76,00	93,94	-17,94	-	2,86	81,48
28.Creo que, generalmente, tengo buen humor.	77,33	93,94	-16,61	-	2,68	82,41
29.Siento que todo me va bien.	76,00	90,91	-14,91	-	2,19	80,56
30.Tengo confianza en mí mismo.	77,33	90,91	-13,58	-	2,01	81,48

Para facilitar los puntos de corte para cada categoría se ha considerado la transformación directa, de los puntajes brutos a puntajes escalares que en el presente caso es el quintil, que categoriza en cinco categorías que a continuación se reproducen.

Tabla 14.: De transformación de puntajes directos a grados escalares y en categorías

Grado	Categoría	Puntajes directos				Categoría	
		Bienestar Subjetivo	Bienestar Material	Bienestar Laboral	Bienestar de Pareja		
5	Muy Positiva	138 - 150	49 - 50	49 - 50	69 - 75	297 - 361	Muy Positiva
4	Positiva	108 - 137	37 - 48	37 - 48	54 - 68	232 - 296	Positiva
3	Ambivalente	78 - 107	27 - 36	27 - 36	39 - 53	169 - 231	Ambivalente
2	Negativa	46 - 77	17 - 26	17 - 26	24 - 38	102 - 168	Negativa
1	Muy Negativa	30 - 45	10 - 16	10 - 16	15 - 23	30 - 101	Muy Negativa

En la siguiente figura sectorial se puede ver el porcentaje de examinados que se ubican las categorías de Bienestar Subjetivo.

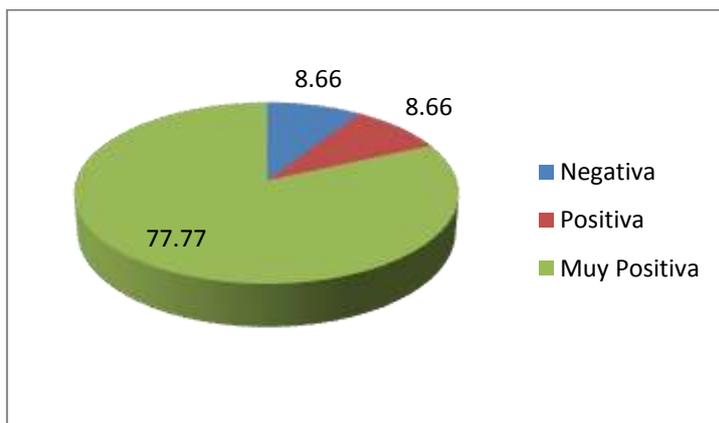


Figura 4. Sectorial porcentualizada del Bienestar Subjetivo

b.- En la percepción del Bienestar material. - se repite lo hallado en el bienestar subjetivo, son las mujeres quienes expresan sentirse cómodas con sus condiciones de vida actual el porcentaje mayor llega al 100% y el mínimo al 93. 94%, mientras que en los varones el porcentaje mayor es del 81.33% y el menor es del 77.33%. De estos datos se desprende que en ambos grupos la percepción de bienestar material es saludable siendo significativamente más alto en las mujeres, quienes en todos los ítemes los porcentajes son significativamente mayores, como se puede ver en la siguiente tabla.

Tabla 15.: Porcentaje de indicadores de percepción del bienestar material por ítem y contrastación según el sexo

B.- Bienestar Material	Varón	Mujer	Dife- rencia	RC	Porcen- taje Total
1. Vivo con cierto grado de desahogo y bienestar.	78,67	96,97	-18,30	- 3,34	84,26
2. Puedo decir que soy afortunado/a	80,00	100,00	-20,00	- 4,33	86,11
3. Tengo una vida tranquila	77,33	96,97	-19,64	- 3,53	83,33
4. Tengo todo lo necesario para vivir.	76,00	93,94	-17,94	- 2,86	81,48
5. La vida me ha sido favorable.	80,00	93,94	-13,94	- 2,30	84,26
6. Creo que tengo una vida asegurada, sin grandes riesgos.	82,67	96,97	-14,30	- 2,75	87,04
7. Creo que tengo lo necesario para vivir cómodamente.	81,33	96,97	-15,64	- 2,95	86,11
8. Las condiciones en que vivo son cómodas.	80,00	96,97	-16,97	- 3,14	85,19
9. Mi situación es relativamente prospera.	78,67	93,94	-15,27	- 2,49	83,33
10. Estoy /a sobre mi futuro económico.	76,00	93,94	-17,94	- 2,86	81,48

En la figura sectorial se puede leer el porcentaje de examinados en cada categoría

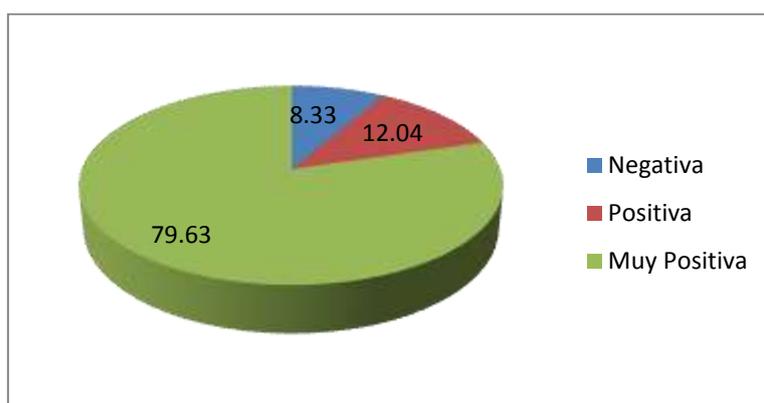


Figura 5. Sectorial del Bienestar Material

c.- Percepción del Bienestar Laboral. - Respecto a la forma de percibir el bienestar laboral también se presenta favorablemente en ambos grupos siendo significativamente mayor en las mujeres como se puede ver en la siguiente tabla

Tabla 16.: Porcentaje de indicadores de percepción del bienestar laboral por ítem y contrastación según el sexo

C.- Bienestar Laboral	Varón	Mujer	Dife- rencia	RC	Porcen- taje Total
1.Mi trabajo es creativo, variado, estimulante	74,67	93,94	-19,27	3,05	80,56
2.Mi trabajo da sentido a mi vida.	74,67	93,94	-19,27	3,05	80,56
3.Mi trabajo me exige aprender cosa nuevas	74,67	96,97	-22,30	3,90	81,48
4.Mi trabajo es interesante.	78,67	93,94	-15,27	2,49	83,33
5.Mi trabajo NO es monótono, rutinario, aburrido	70,67	93,94	-23,27	3,59	77,78
6.En mi trabajo he encontrado apoyo y afecto.	76,00	93,94	-17,94	2,86	81,48
7.Mi trabajo me ha proporcionado independencia	73,33	93,94	-20,61	3,23	79,63
8.NO Me siento discriminado/a en mi trabajo	78,67	93,94	-15,27	2,49	83,33
9.Mi trabajo es lo más importante.	74,67	93,94	-19,27	3,05	80,56
10.Disfruto con mi trabajo.	74,67	93,94	-19,27	3,05	80,56

La distribución porcentual se puede ver en la siguiente figura

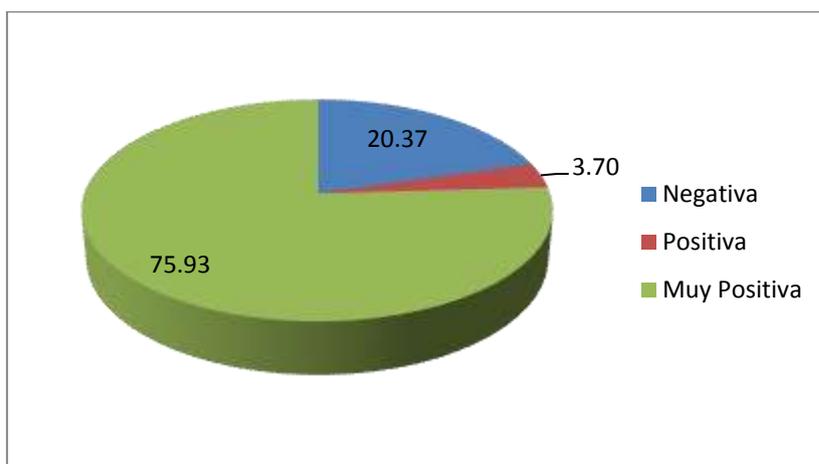


Figura 6. Sectorial del Bienestar Laboral

d.- Percepción del bienestar de pareja. - en esta dimensión de los 15 indicadores de bienestar, encontramos que en tres de ellos es decir en el 20% los varones y las mujeres perciben de manera similar, y corresponden a los indicadores número 4, 9 y 12, en los siguientes trece son las mujeres quienes expresan mayor bienestar de forma significativa, cabe señalar que en ambos casos los porcentajes son mayores del 70% dejando ver al respecto la percepción de bienestar de pareja es positiva.

Tal como se puede ver en la siguiente tabla:

Tabla 17: Porcentaje de indicadores de percepción del bienestar de pareja por ítem y contrastación según el sexo

D.- Bienestar De Pareja	Varón	Mujer	Dife-rencia	RC	Porcen-taje Total
1. Atiendo al deseo sexual de mi esposo.	70,67	90,91	-20,24	- 2,90	76,85
2. Disfruto y me relajo con las relaciones sexuales.	77,33	93,94	-16,61	- 2,68	82,41
3. Me siento feliz como esposa.	78,67	93,94	-15,27	- 2,49	83,33
4.La sexualidad sigue ocupando un lugar importante en mi vida.	81,33	90,91	-9,58	- 1,45	84,26

5.Mi pareja manifiesta el mismo deseo de realizar el acto sexual.	76,00	93,94	-17,94	- 2,86	81,48
6. Cuando estoy en casa aguanto a mi pareja, estar con él o ella todo el día.	76,00	93,94	-17,94	- 2,86	81,48
7. Mis relaciones sexuales son ahora similares en frecuencia.	76,00	93,94	-17,94	- 2,86	81,48
8.Mi pareja y yo tenemos una vida sexual activa.	78,67	93,94	-15,27	- 2,49	83,33
9. No temo expresar a mi pareja mi deseo sexual	74,67	87,88	-13,21	- 1,80	78,70
10.Con mi pareja no hay problemas para conseguir la erección.	77,33	93,94	-16,61	- 2,68	82,41
11.Mi interés sexual se mantiene.	76,00	90,91	-14,91	- 2,19	80,56
12.El acto sexual no produce dolores físicos,	82,67	93,94	-11,27	- 1,91	86,11
13.Mi esposo y yo estamos de acuerdo en muchas cosas.	70,67	90,91	-20,24	- 2,90	76,85
14.Hago con frecuencia el acto sexual.	77,33	90,91	-13,58	- 2,01	81,48
15.El acto sexual me proporciona placer	74,67	93,94	-19,27	- 3,05	80,56

Para visualizar la distribución porcentual de los examinados en cada categoría de bienestar de pareja se puede ver la siguiente figura

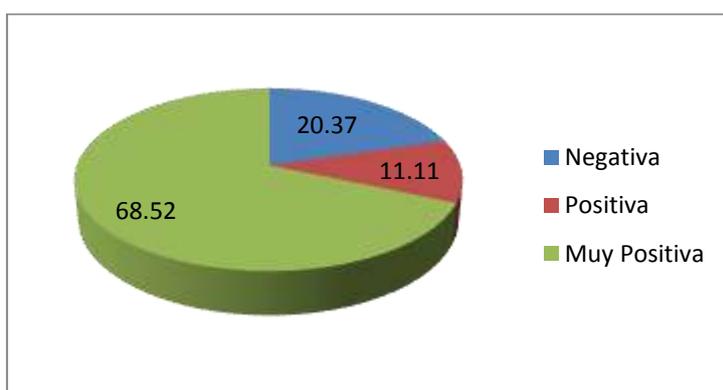


Figura 7. Sectorial del Bienestar de Pareja

4.1.2 Datos de coeficientes de correlación de las variables mobbing y bienestar psicológico.

Para este análisis es conveniente recordar que la medición del Mobbing resulta del número de estrategias de mobbing recibidas, donde el número solo indica cuantas estrategias de acoso comunica el examinado haber recibido durante un año, en un autoinforme retrospectivo, estos números resultan más nominales que ordinales, en contrastación con los datos obtenidos con el cuestionario de Bienestar Psicólogo donde los números expresan una escala ordinal, en estos casos es recomendable transformar ambos datos a categorías diagnósticas para obtener datos nominales y efectuar el análisis con el Chi cuadrado, cuyos resultados se presentan a continuación:

a. Relación entre Mobbing y la percepción del bienestar psicológico en los docentes del ISTFB de Lima. -Las categorías diagnósticas obtenidas para el Mobbing han sido dos, los colaboradores que reportan cero hasta 1 en el periodo de un año y los presentan presencia de mobbing quienes reportan haber sido víctimas de dos a más acosos durante un año. Para el bienestar psicológico tenemos aquellos examinados que se perciben con bienestar Psicológico negativo y corresponden a respuestas ubicadas en promedio en el grado grado tres, los colaboradores con diagnóstico positivo, son quienes se ubican en promedio en el grado cuatro y quienes se consideran con un bienestar psicológico muy positiva, pertenecen al grado promedio cinco, la tabulación cruzada nos ofrece los siguientes resultados:

Tabla 18: Cruzada de las categorías diagnósticas del Moobing y el bienestar Psicológico General

Diagnóstico de B. Psicológico.	Diagnóstico de Moobing		Total
	Libre de Moobing	Presencia de Moobing	
Negativa	4	9	13
Positiva	10	7	17
Muy Positiva	54	24	78
Total	68	40	108

El cálculo del Chi cuadrado arroja un valor de 7.217 que resulta muy significativa al 0.05 de margen de error, que nos dice que ambas variables se encuentran relacionadas, dato confirmado con la Razón de verosimilitud y el análisis lineal por lineal, como se puede ver en la siguiente tabla:

Tabla 19: Prueba de Chi Cuadrado para las categorías diagnósticas de Mobbing y Bienestar Psicológico General

	Valor	g.l.	Significación asintótica bilateral
Chi cuadrado de Pearson	7,217*	2	0,027
Razón de Verosimilitud	7,004*	2	0,030
Lineal por lineal	6,743*	1	0,009
N de casos	108		

(*) $P < 0.05$

Para transformar el Chi cuadrado a un coeficiente se aplicó la prueba Phi y la prueba V de Cramer, encontrando para ambos estadísticos coeficientes de 0.258 que resulta significativo arar un valor alfa de 0,05, confirmado la hallado el Mobbing y la

percepción del bienestar psicológico son dos variables relacionadas, por la distribución de los datos en la tabla cruzada se ve que es mayor la percepción de bienestar cuando la persona está libre de Mobbing, y es menor la percepción del bienestar cuando hay presencia de Mobbing.

Tabla 20: Medidas simétricas para las variables categorías diagnosticas Moobing y Bienestar Psicológico General

	Valor	Significación aproximada
Phi	0,258*	0,027
V de Cramer	0,258*	0,027
N de casos	108	

(*) $P < 0,05$

b. Relación entre el Mobbing y la dimensión bienestar subjetivo, de la percepción del bienestar psicológico en los docentes del ISTFB de Lima.

El Mobbing y la percepción de bienestar subjetiva presentan mayor número de colaboradores que se encuentran en la categoría de muy positiva percepción del bienestar subjetivo y que expresan estar libres de Mobbing en el otro extremo se encuentra mayor concentración de trabajadores ubicados en la categoría de percepción negativa del bienestar subjetivo con la categoría Presencia de Mobbing, ver la siguiente tabla:

Tabla 21: Cruzada de las categorías diagnósticas del Moobing y el bienestar Psicológico Subjetivo

		Diagnóstico de Moobing		
		Libre de Moobing	de Presencia Moobing	Total
Diag. B. Subjetivo	Negativa	3	9	12
	Positiva	7	5	12
	Muy Positiva	58	26	84
Total		68	40	108

El cálculo del Chi cuadrado arroja un valor de 8,86 que resulta muy significativo para un valor alfa de 0.05, confirmado con las pruebas de verosimilitud y Lineal por lineal, ambas variables están asociadas.

Tabla 22: Prueba de Chi Cuadrado para las categorías diagnósticas de Mobbing y Bienestar Psicológico Subjetivo

	Valor	g.l.	Significación asintótica bilateral
Chi cuadrado de Pearson	8,860*	2	0,012
Razón de Verosimilitud	8,635*	2	0,013
Lineal por lineal	8,271*	1	0,004
N de casos	108		

(*) $P < (*) 0,05$

La transformación en coeficientes arroja valores de 0,28 que resultan significativos para un margen de error del 0.05, por tanto la presencia del Mobbing y la percepción del bienestar subjetivo se relacionan significativamente, por la distribución de las frecuencias en la tabla cruzada se deduce que la percepción del bienestar subjetivo es mejor cuando el trabajador está libre de Mobbing y se torna negativa a la presencia del Mobbing, tal como se puede ver en la siguiente tabla

Tabla 23: Medidas simétricas para las variables categorías diagnosticas Moobing y Bienestar Psicológico Subjetivo

	Valor	Significación aproximada
Phi	0,286*	0,012
V de Cramer	0,286*	0,012
N de casos	108	

(*) $P < 0.05$

c. Relación entre el Mobbing y la dimensión bienestar material, de la percepción del bienestar psicológico en los docentes del ISTFB de Lima. -

La tabulación cruzada de los colaboradores que se distribuyen en cada categoría resalta que la mayor frecuencia observada corresponde a la categoría Libre de Mobbing con la percepción muy positiva del bienestar psicológico material y en el otro extremo es mayor el número de trabajadores que se ubican en la categoría Presencia Mobbing con la categoría de percepción negativa del Bienestar psicológico material, como se puede ver en la siguiente tabla:

Tabla 24: Cruzada de las categorías diagnósticas del mobbing y el bienestar psicológico material

		Diagnóstico de Mobbing		
		Libre de Moobing	de Presencia Mobbing	Total
Diag. B. Material	Negativa	2	7	9
	Positiva	6	7	13
	Muy Positiva	60	26	86
Total		68	40	108

El cálculo del Chi cuadrado nos da un valor de 9.689 que resulta muy significativo aún para el 0,001, que nos dice que ambas variables se encuentran relacionadas y se confirma este resultado mediante la Razón de Verosimilitud y de la prueba Lineal por lineal cuyos valores son muy significativos para el 0,001, tal como se puede ver en la siguiente tabla.

Tabla 25: Prueba de Chi Cuadrado para las categorías diagnósticas de Mobbing y Bienestar Psicológico Material

	Valor	g.l.	Significación asintótica bilateral
Chi cuadrado de Pearson	9,689*	2	0,008
Razón de Verosimilitud	9,492*	2	0,009
Lineal por lineal	9,599*	1	0,002
N de casos	108		

(*) P < 0,001

En la transformación del Chi cuadrado al coeficiente Phi y la V de Cramer se confirma que las variables se encuentran correlacionadas y en base a la distribución de las frecuencias observadas en la tabla cruzada se puede afirmar que Cuando el trabajador está libre de Mobbing tiene muy positiva percepción del bienestar material que cuando Hay presencia de Mobbing la percepción psicológica del Bienestar Material es negativa, estos coeficientes se pueden ver en la siguiente tabla:

Tabla 26: Medidas simétricas para las variables categorías diagnosticas Moobing y Bienestar Psicológico Material

	Valor	Significación aproximada
Phi	0,300*	0,008
V de Cramer	0,300*	0,008
N de casos	108	

(*) P < 0,001

d. Relación entre el Mobbing y la dimensión bienestar laboral, de la percepción del bienestar psicológico en los docentes del ISTFB de Lima.

La distribución de los examinados en la tabla cruzada destaca los extremos alta concentración de colaboradores en la Categoría Libre de Mobbing con muy positiva percepción del bienestar laboral, y en el otro extremo trabajadores que se encuentran en la categoría de Presencia de Mobbing con la negativa percepción del bienestar laboral, como se puede ver en la tabla que su presenta a continuación:

Tabla 27: Cruzada de las categorías diagnósticas del Moobing y el bienestar Psicológico Laboral

		Diagnóstico de Moobing		
		Libre de Moobing	Presencia de Moobing	Total
Diag. Bienestar. Laboral	Negativa	9	13	22
	Positiva	1	3	4
	Muy Positiva	58	24	82
Total		68	40	108

El cálculo del Chi Cuadrado arroja un valor de 9,183 que resulta muy significativo al 0.01 de margen de error, ratificado con la Razón de Verosimilitud y la prueba Lineal por Lineal, que se interpreta que ambas variables se encuentran relacionadas como se puede ver en la siguiente tabla:

Tabla 28: Prueba de Chi Cuadrado para las categorías diagnósticas de Mobbing y Bienestar Psicológico Laboral

	Valor	g.l.	Significación asintótica bilateral
Chi cuadrado de Pearson	9,183*	2	0,010
Razón de Verosimilitud	8,967*	2	0,011
Lineal por lineal	7,571*	1	0,006
N de casos	108		

(*) $P < 0,01$

Los valores de Phi y V de Cramer, que transforman el Chi cuadrado en coeficientes, con el inconveniente que siempre será positivos, importando la intensidad del coeficiente y la dirección se infiere, como se ha venido haciendo, a partir de la distribución de las frecuencias observadas en la Tabla Cruzada, según lo registrado los coeficientes de 0,29 resultan significativos al 0.01 de margen de error, que ratifica lo hallado ambas variables se encuentran correlacionadas, como se puede ver en la siguiente tabla.

Tabla 29: Medidas simétricas para las variables categorías diagnosticas Moobing y Bienestar Psicológico Laboral

	Valor	Significación aproximada
Phi	0,292*	0,010
V de Cramer	0,292*	0,010
N de casos	108	

(*) $P < 0,01$

e. Relación entre el Mobbing y la dimensión relaciones de pareja, de la percepción del bienestar psicológico en los docentes del ISTFB de Lima.

La distribución de los datos en la siguiente tabla cruzada, sigue marcando las mayores frecuencias en las celdillas extremas, así se puede leer que en los trabajadores libres de Mobbing hay mayor frecuencia de percepción muy positiva de Bienestar de Pareja y lo contrario ocurre cuando hay presencia de Mobbing

Tabla 30: Cruzada de las categorías diagnósticas del Moobing y el bienestar Psicológico de Pareja

		Diagnóstico de Moobing		Total
		Libre de Moobing	Presencia de Moobing	
Diag. Bienestar. Pareja	Negativa	9	13	22
	Positiva	8	4	12
	Muy Positiva	51	23	74
Total		68	40	108

El valor del Chi cuadrado que se puede leer en la siguiente tabla es de 5.785 que no es significativa al 0.05 de margen de error, confirmado la razón de verosimilitud; por tanto se puede afirmar que el mobbing y la percepción del bienestar de pareja no se encuentran correlacionados.

Tabla 31: Prueba de Chi Cuadrado para las categorías diagnósticas de Mobbing y Bienestar Psicológico de Pareja

	Valor	g.l.	Significación Asintótica bilateral
Chi cuadrado de Pearson	5,785	2	0,06
Razón de Verosimilitud	5,611	2	0,06
Lineal por lineal	5,133	1	0,02
N de casos	108		

Al revisar el Chi cuadrado en una transformación en coeficiente se encuentran que las intensidades encontradas confirman lo hallado en ambas variables no están correlacionadas

Tabla 32: Medidas simétricas para las variables categorías diagnosticas Moobing y Bienestar Psicológico de Pareja

	Valor	Significación aproximada
Phi	0,231	0,06
V de Cramer	0,231	0,06
N de casos	108	

4.2 ANÁLISIS DE RESULTADOS

Según el enfoque teórico de Piñuel, I. En el ámbito laboral, se define el mobbing como el continuado y deliberado maltrato verbal y comportamental que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con cierta crueldad con el objeto de lograr su disminución o destrucción psicológica y a obtener su salida de la organización utilizando procedimientos ilegales, ilícitos, o ajenos a un trato humanitario, que atentan contra la dignidad del trabajador. Así el mobbing persigue intimidar, opacar, reducir, desmoralizar, atemorizar y consumir, emocional e intelectualmente a la víctima, con intenciones de eliminarla de la organización o a satisfacer la necesidad de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la ocasión que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, reducción de costes, burocratización, cambios repentinos, etc.) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas.

Por ello una forma de conocer si el trabajador sufre de mobbing es mediante el número de acosos que declara haber recibido, puesto que en las definiciones del Mobbing, destacan dos elementos: la persistencia temporal de las conductas de acoso y su amplio abanico de estrategias utilizadas para someter a la víctima a acoso psicológico (Piñuel, 2001)

Junto al pensamiento de Iñaki es importante considerar el rol de lo social, tales como las variables culturales, socio-económicas e incluso legales que ha facilitado que el mobbing se haya ligado directamente con los cambios sociales de gran relevancia en nuestra época: la globalización y liberalización de mercados, las nuevas filosofías de gestión como la Calidad Total o la reingeniería, la pugna por la eficiencia, y los sistemas de gratificación y recompensa. Que de alguna manera pueden estar conduciendo a un aumento de las conductas de hostigamiento, como consideran: (Sheehan, 1996; McCarthy, 1996; Wright y Smye, 1997; Lee, 2000; O'Moore et al., 2003 citados por Sánchez y Martínez, 2005).

La presencia del mobbing ha llevado a los países a considerar leyes que sancionen al acoso laboral, sin embargo, por su naturaleza, sutil y de difícil verificación suele continuar en la impunidad, Meseguer de Pedro, M. (2004) en una empresa del sector hortofrutícola, encontró un (28%) en tres de sus formas de expresión (acoso personal, acoso al rendimiento en el trabajo y otras formas de acoso).

Herranz , J. (2006) analizó la presencia de mobbing en el profesorado encontrando un porcentaje cercano al veintitrés por ciento (22,6%) y que no había diferencias estadísticamente significativas asociadas a la edad, género o categoría académica siendo las principales estrategias de acoso el grado de autonomía en el trabajo y la satisfacción experimentada en las relaciones con los supervisores.

Pérez, M. (2008) detecto que el 33.33% de la población trabajadora es afectada por el mobbing de este porcentaje, el 82.54% pertenecen al área operacional, el 33.33% se encuentra en el grupo etario entre los 25 – 35 años de edad. el 65.08% predomina en el sexo masculino. El acto negativo predominante en los trabajadores fue que se les había “gritado o que habían sido objeto de enojo y rabia”.

Sin lugar a duda el mobbing es un fenómeno que en los últimos años se ha hecho más evidente, el efecto sobre el trabajador además de las repercusiones emocionales mencionadas es probable que trastoque el bienestar psicológico del colaborador y con ello, afectando su autorrealización porque empobrece la filosofía de vida y empobrece espiritualmente la existencia.

Sánchez, C. enfatiza que el bienestar psicológico tiene que ver con satisfacción con la vida, Heylighen (1992), la vincula con la felicidad porque es un sentimiento agradable que se expresa en la experiencia subjetiva del bienestar,

En esta propuesta integra diferentes factores que en su conjunto dan por resultado el Bienestar Psicológico como un constructo global que incluye aspectos materiales

referidos al bienestar material y por otra parte al psicológico que corresponde al bienestar subjetivo, junto a estas, también se incorpora el bienestar laboral.

Padros, F (2002) comprobó que el bienestar psicológico y la ansiedad estado y rasgo guardan correlación inversa negativa.

Salas, J. (2010) encontró que el Bienestar Psicológico Subjetivo, Bienestar Material, Bienestar Laboral y Relaciones de Pareja correlacionan negativamente con el Síndrome de Síndrome de Burnout.

De lo descrito se desprende que el mobbing es generador de ansiedad que puede generar el síndrome de estrés laboral, facilitando la percepción de un ambiente laboral negativo que repercute directamente en la autorrealización del trabajador, como tal, y en sus perspectivas de vida, actuando negativamente en contra de la productividad, la presente investigación ha registrado que el 37% reporta ser víctima de dos o más estrategias de mobbing, hecho que resulta superior el detectado por Pérez, M. el 2008, dato que resulta preocupante porque la muestra estudiada son profesionales que prestan servicio como docentes, en el que se debería esperar, interacciones saludables, además se ha hallado que las estrategias de acoso no difieren significativamente según el género y que los indicadores expresados con porcentajes mayores del 25% son:

- A asignación de tareas que ponen en peligro la integridad física o la salud a propósito, el 42.59%.
- Ignoran, excluyen o hacer vacío, fingiendo que han visto al trabajado el 28.70%
- La autoridad restringe las posibilidades de comunicación, con ella el 27.78%
- Interrumpen continuamente impidiendo expresarse libremente el 26.85%
- Forzar a realizar trabajos que van contra los principios o ética personal el 25.93%
- Abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada 25.93%

Estos resultados hacen posible explorar la medida en que el mobbing guarda relación con el bienestar psicológico, puesto que hay una muestra euq se siente libre de mobbing pero también un porcentaje considerable que se siente víctima.

La estimación de la relación entre las variables Mobbing y Bienestar psicológico fue utilizando estadísticos no paramétricos pertinentes para escalas nominales respecto al mobbing y para el bienestar psicológico general y sus dimensiones bienestar subjetivo, bienestar material, bienestar laboral y bienestar de pareja, estos estadísticos fueron: el Chi cuadrado y su conversión a coeficientes de correlación Phi y V de Cramer, encontrando:

- Un valor Chi cuadrado entre el mobbing y bienestar general de 7.217 que resulta significativa al 0.05 y un coeficiente Phi y V de Cramer de 0.258, que resulta también significativos, siendo los resultados procedentes de escalas nominales la dirección se revisa por la concentración de personas en la tabla cruzada que en el presente caso corresponde libre de mobbing, presencia de mobbing y para el bienestar psicológico las categorías muy positiva, positiva y negativa, la distribución de los datos fueron mayor frecuencia en los extremos de celda que corresponde libre de mobbing y bienestar muy positiva y en el otro extremo presencia de mobbing y bienestar negativa, por tanto podemos afirmar que la relación tiene un dirección inversa.

-En el mobbing y la percepción del bienestar subjetivo el Chi cuadrado fue de 8.86 muy significativa para el 0.05 con sus equivalentes en coeficientes Pgi y V de Cramer de 0.286, también muy significativas para el 0.05 de margen de error por la concentración de los datos también hacia los extremos, la relación encontrada es inversa, ratificando lo hallado por Padros, F., en el 2002 y por Salas. J., en el 2010 si bien no de una manera directa porque ello trabajó el primero con la ansiedad estado y rasgo y el segundo con el estrés laboral, que teóricamente es resulta válida la afirmación, porque el mobbing es precisamente un estresor. Se confirma que el mobbing actúa negativamente con el bienestar subjetivo afectando al componente cognitivo del sentido de la vida cargando con emociones negativas al recurso humano.

- El mobbing y el bienestar material presentan un resultado similar aun con mayor Chi cuadrado esta vez ha sido de 9.689 muy significativa para el 0.05 y los coeficientes Phi y V de Cramer correspondientes alcanzan un valor de 0.30 también muy significativa al 0,05 de margen de error, y con dirección negativa que nos dice que los colaboradores victimas de mobbing presentan disminución de disfrute del entorno que los rodea, aun cuando éste física y salarialmente resulten adecuados se sabe la percepción de bienestar material surge en gran medida del estado subjetivo, por tal razón se mantiene inalterable, en el pensamiento de Diener (1995) lo que hace parecer que los cambios en el entorno, incluyendo económicos tienen poca influencia en el bienestar material y que podría ser mejor explicado por la adaptación dinámica a la estabilidad de la felicidad.

-El mobbing y el bienestar laboral también están relacionados, un valor Chi cuadrado de 9.183 muy significativo para el 0.05 de margen de error dice que lo hallado no es producto del azar y que los coeficientes Phi y V de Cramer resultan muy significativos, también presenta direccionalidad negativa cuando hay mobbing es negativa la percepción del bienestar laboral y a la inversa cuando se está libre de mobbing, este dato corrobora lo planteado por Argyle (1992) quien, concluye que la satisfacción laboral es una fuente más importante de insatisfacción y preocupaciones que de satisfacción. Si a este hallazgo se le agrega el mobbing se torna negativa la percepción del bienestar laboral.

-El mobbing y el bienestar de pareja no están correlacionados, el coeficiente Chi cuadrado es de 5.785 que no resulta significativa al 0.05 y las transformaciones en coeficientes Phi y V de Cramer han sido de 0.23 que no llegan a ser significativos. Por este resultado el mobbing no tiene incidencia significativa en el bienestar de pareja.

.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

Del análisis efectuado se comprueba que el mobbing y la percepción del bienestar psicológico en general se encuentran relacionados con direccionalidad inversa negativa donde la ausencia de mobbing hay mayor bienestar psicológico general que cuando hay presencia de mobbing, en la muestra de docentes estudiada.

Los resultados comprueban que existe relación significativa entre el Mobbing y la dimensión bienestar subjetivo, la direccionalidad negativa nos dice que a la ausencia de mobbing es mayor la percepción de bienestar subjetivo en los docentes del ISTFB de Lima, quienes tendrán una mejor perspectiva de su estilo de vida camino a la autorrealización, con efectos positivos en la productividad.

Se demuestra que existe relación significativa entre el Mobbing y la dimensión bienestar material, la direccionalidad también es inversa negativa por tanto a la ausencia de mobbing es mayor la percepción de bienestar material en los docentes del ISTFB de Lima. Es conveniente enfatizar que esta dimensión del bienestar no es determinada por el entorno externo, sino por el estado subjetivo o personal, por tanto, el cambio de condiciones físicas, por ejemplo, económicas no determinaran el bienestar material si está afectado por un estado subjetivo de carga negativa como el mobbing

Los resultados conduce a la afirmación que existe relación significativa entre el Mobbing y la dimensión bienestar laboral, en los docentes del ISTFB de Lima. La direccionalidad indica que a la ausencia de mobbing es mayor el bienestar laboral y a la inversa a la presencia del mobbing en los docentes del ISTFB de Lima. Se debe tener en

cuenta que la satisfacción laboral es fuente de insatisfacción por las responsabilidades, obligaciones y rigurosidades, sin embargo, el bienestar laboral atenúa tal carga negativa por el placer que le produce, sin embargo, es muy frágil en su mantenimiento más aun cuando se hace presente el mobbing, que a veces los cambios de políticas de gestión pueden ser las causales.

Los resultados nos lleva a la afirmación que no existe relación significativa entre el Mobbing y la dimensión relaciones de pareja, en los docentes del ISTFB de Lima. Estas variables resultan independientes al no afectarse recíprocamente.

5.2 RECOMENDACIONES

Se abordarán en lo correspondiente a las políticas de gestión y al ambiente laboral saludable, siendo conscientes que no son variables excluyentes pero la separación es solo de orden procedimental:

En las políticas de gestión toda vez que se ejecuten cambios en los procesos, en la normatividad, en la reingeniería en los premios y recompensas deberá elaborarse un programa de sensibilización donde se priorice la comunicación, y el levantamiento de información de los mencionados cambios con la finalidad que estas medidas las asuman los trabajadores como necesarias y como suyas, evitando la imposición porque actúa como mobbing desde la superioridad.

La generación de un ambiente saludable implica que la organización se comprometa a convertirla en un ambiente donde converjan tres objetivos principales, seguridad de prevención de la salud física, psicológica y laboral.

La seguridad física previene trastornos de la salud física que se puede evitar con controles médicos periódicos, vacunaciones y charlas de prevención.

La seguridad mental no solo en relación al estrés sino también en programas de habilidades sociales.

La seguridad laboral mediante la capacitación orientadas a mejorar la productividad, donde el abordaje y el manejo del conflicto se convierta en una competencia en el colaborador y directivo para hacer realidad lo que ahora se plantea como meta.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Antonovsky, A. (1979) *Salud, estrés y afrontamiento*, San Francisco, Jossey-Bass Publishers.
- Argyle, M. (1993). Psicología y la calidad de vida. *Intervención Psicosocial*, 2(6), 5-15.
- Bandura, (1973) *Aggression: A Social Learning Analysis*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall
- Bosqued, L.M. (2005). *Mobbing: Cómo Prevenir y Superar el Acoso Psicológico*. Barcelona, España: Paidós Ibérica, S.A.
- Brodsky, A. (1976). *Moobing: El trabajador hostigado*. Barcelona: Paidós Ibérica, S.A.
- Carballo, M., Pérez de Guzmán, M., y Porro, Sofía (2005) *Mobbing: El acoso laboral en la provincia de Cádiz*: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Cádiz.
- Castro, A. (2009) *El bienestar psicológico: cuatro décadas de progreso*. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado. México: Interamericana 66 (23.3) 43.72
- Casullo, M y Col. (2002) *Evaluación del Bienestar Psicológico en Iberoamérica*. Buenos aires: Paidós
- Chavez, A Estevez, J. (2006). *Relación que: existe entre el Bienestar Psicológico y el rendimiento académico con los estudiantes del Bachillerato*, (Tesis de Maestría) México D.F: Universidad de Colima Recopilado de: http://digeset.ucol.mx/tesis_posgrado/pdf/alfonso_chavez_uribe.pdf
- Cuadra, H. y Florenzano, R. (2003) *El Bienestar Subjetivo: Hacia una Psicología Positiva*. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, Vol. XII, N° 1: Pág. 83-96. 2003
- Einarsen, S. Hoel, D. Zapf y C. L. Cooper (Eds.), (2003) *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice*. London: Taylor and Francis.
- Einarsen, S. (2000): *Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach*. *Aggression and Violent Behaviour*, 5(4), 379-401.
- Einarsen, S.-Skogstad, A. (1996): *Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 185-201.
- Figuroa, M., Contini, N., Lacunza, A., Levin, M. y Estevez, A. (2005). *Las estrategias de afrontamiento y su relación con el nivel de Bienestar Psicológico. Un estudio*

- con adolescentes de nivel socioeconómico bajo de Tucumán (Argentina).* Universidad Nacional de Tucumán (Argentina). *Anales de Psicología*, vol. 21, núm. 1, junio, 2005, pp. 66-72. Recopilado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16721108>
- Fadda, S. (2013) *Acosos psicológico en el contexto universitario italiano*. Granada: Editorial de la Universidad de Granada.
- Fidalgo, A.M. y Piñuel, I. (2004). *La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing*. Madrid, España: Psicothema, 16, 615-624.
- Fierro, Alfredo. (2006). Bienestar Personal, Adaptación Social y Factores de Personalidad: Estudios con las Escalas. *Revista Clínica y Salud, Universidad de Málaga*. Vol.17, n.3, (pp. 297-318). Facultad de Psicología. España: Eudemon.
- Figuroa, M., Contini, N., Lacunza, A., y Estévez, M. (2005), *Las Estrategias de afrontamiento y su relación con el nivel de Bienestar Psicológico*. Un Estudio con Adolescentes de Nivel Socioeconómico Bajo de Tucumán. *Anales de Psicología* vol. 21, núm. 1, junio, 2005, pp. 66-72. Tucumán: *Universidad de Tucumán y la universidad del Norte Santo Tomás de Aquino de Argentina* Recopilado de: <http://www.redalyc.org/pdf/167/16721108.pdf>.
- Gamonal, S., y P. Prado. (2007). *El Mobbing o Acoso Moral Laboral*. Santiago: Lexis Nexis.
- García M. A. (2002) Desde el concepto de felicidad al abordaje de las variables implicadas en el bienestar subjetivo: un análisis conceptual. *Revista Digital - Buenos Aires Año 8 - N° 48 - Mayo de 2002* Recopilado de: <http://www.efdeportes.com>
- González de Rivera, J.L. y Rodríguez-Abuín, M. (2003). Cuestionario de estrategias de acoso psicológico. Madrid, España: *el LIPT-60*. /, 24(2), 59-66.
- González, C. y M. Inostroza. (2008). *Vivencias y Consecuencias de Víctimas de Mobbing según Género*. Trabajo no publicado. Escuela de Psicología. Escuela de Psicología. Universidad Academia de Humanismo Cristiano. Santiago.
- Guevara. L (2013) *Temas ¿Nos estaremos acercando a la realidad de la existencia en Cuba de la violencia laboral?* La Habana: Consultores y Abogados Internacionales, CONABI: Comisión Nacional de Bienes Incautados
- Gurdaño, L., Salinas, B. y Rojas M. (005) *Calidad de vida y bienestar subjetivo en México*. México D.F: Ediciones reservadas para Plaza y Valdez S.A.

- Hernández, J. (2009). Mobbing/Bullying. Accesado 2010 mayo 10 un Estado de la Cuestión. Recopilado de: <http://www.acosomoral.org/pdf/>.
- Herranz , J. (2006) *Análisis y Modificación de Conducta*. La presencia de mobbing y sus determinantes laborales en profesores universitarios (estudio transversal del profesorado universitario sobre su calidad de vida, trabajo y salud), Vol. 32, n. 142 pp. 145-163. Alicante: Universidad de Alicante España. Recopilado de: <http://dps.ua.es/es/documentos/pdf/2006/1a-presencia-de-mobbing-y-sus-determinantes-laborales-en-profesores-universitarios-analisis-y-mod.pdf>.
- Irigoyen, M. (2001). *El Acoso Moral en el Trabajo. Distinguir lo Verdadero delo Falso*. Barcelona. Ed. Paidós Ibérica.
- Irigoyen, M. F. (1999): *El Acoso Moral en la vida cotidiana*. Barcelona: Paidós
- Leymann, H. 2003. *Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal*. Accesado 2010 Mayo 24. <http://acosolaboral.net/articulos-acoso-laboral/>>.
- Leymann, H.(1996). *Contexto laboral y bullying en el trabajo. London: revista europea en las organizaciones*. Universidad de Umea. Estocolmo
- Leymann,H.y Gustafsson, A.(1996): Mobbing at work and the development of posttraumatic stress disorder. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 251-275.
- López E. (2005) *Revista de Terapia Sexual y de Pareja*. Género y violencia cotidiana en la relación de pareja. N° 8 diciembre. *Asociación Española de Sexología Clínica (AESC)*.
- Maslow, A (1968). *Motivación y Personalidad*. Madrid – España. Harper & Row, Publisher Inc.
- Maslach ,c, y Piones, A. (1977) The Burnout síndrome in the day care setting. *Child care (Quarterly)*, 2 100-101)
- Matthiesen, SB Raknes, BI, Røkkum, O. (1989). Mobbing cercanos arbeidsplassen (La intimidación en el lugar de trabajo). *Tidsskrift de Norsk Psykologforening*, 26, 761-774.
- Meseguer de Pedro, M. (2004): *El acoso Psicológico en el trabajo y su relación con los factores de riesgo psicosocial en una empresa hortofrutícola* (Tesis de Doctorado). Murcia: Universidad de Murcia España Recopilado de: <http://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/11034/MeseguerdePedro1de2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Michalos, A.C. (1985). Multiple discrepancies theory (MDT) Introducción a la Teoría de las Discrepancias Múltiples. *Social Indicators Research*, 16, 347-413
- Morales De La Peña, E. (2004).: *Diferencias entre religiosidad y bienestar psicológico en adultos mayores casados y adultos mayores viudos. (Tesis de pregrado). Universidad de las Américas Puebla. México.* Recopilado de: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lps/morales_d_ed/capitulo_2.html#
- Moreno, J. (2003) *Calidad de vida, bienestar subjetivo y las relaciones de la EGP (Escala de Gaudibilidad de Padrós).* (Artículo de investigación) Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona. Recopilado de: <http://www.tdx.cat/handle/10803/4741>
- Moreno, M.H. (2003) *Bienestar psicológico y dependencia interpersonal en estudiantes locales y foráneos, (Tesis de pregrado)- Puebla: Universidad de las Américas Puebla. México.* Recopilado de: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lps/moreno_m_mh/resumen.html#
- Moreno, B., Jiménez, A., Rodríguez, E., Hernández, G., y Morante M. E.(2005) Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: un estudio exploratorio , *Psicothema*,17, 4, 648-653. Universidad Autónoma de Madrid
- Oblitas, L., y Besoña, E-. (2000) *Psicología de la Salud.* Mexico D.F: Plaza y Valdez
- Orduz, J. (2006).: *Que tan productivo es el tipo de “supervisión abusiva” y sus resultados en las actitudes de los empleados. (trabajo monográfico de Pregrado). Gurabo. Universidad del Gurabo Escuela de Negocios y Empresarismo.* Recopilado de: <http://documents.mx/documents/power-point-tesis-y-monografia.html>
- Ortiz, M., y Advíncula (2004). *Relación entre bienestar psicológico y las estrategias de afrontamiento en conducta de taxi de la ciudad de Trujillo. (Tesis de pregrado) Trujillo: Universidad César Vallejo (tesis inédita).*
- Padros, F (2002) *En su tesis Disfrute y bienestar subjetivo un estudio psicométrico de gaudibilidad. (Tesis de Doctorado). Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.* Recopilado de: <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/4741/fpb1de2.pdf?sequence=1>
- Pérez, M. (2008) El impacto del mobbing en una empresa gasífera en El Tigre estado de Anzoátegui. (tesis de especialista en Salud Ocupacional con mención en Medicina

Del Trabajo Guayana: Universidad experimental de República Bolivariana DE
Venezuela. Recopilado de:

http://www.cidar.uneg.edu.ve/db/bcuneg/edocs/tesis/tesis_postgrado/especializaciones/tgerv38e52010emifelivasquez.pdf

Piñuel, I. (2001): *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander. Madrid, España: Sal Térrea.

Piñuel, I. y García, A. (2015) *La evaluación del mobbing: Cómo peritar el acoso psicológico forense*. 1 ed- Buenos Aires: Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Ryff, C.D. y Keyes, C.L. (1995) The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 69, No. 4, 719-727

Salas, J. (2010) Relación entre el Bienestar Psicológico y el Síndrome de “quemado laboral” (Burnout) en los docentes de la *Unidad de Gestión Educativa Local No. 7* (Tesis de maestría). Lima. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. (Tesis inédita).

Sánchez Cánovas. J. (1988). *Inteligencia Humana*. Madrid: Ed.Tea.

Sánchez-Cánovas (2013) *Escala de Bienestar psicológico*. 3ra Edición. Madrid: TEA

Seligman y Csikszentmihalyi, (2000) *Positive Psychology*. New York: Oxford University Press

Torres, W. (2003) *Utilización de internet y el bienestar psicológico en estudiantes universitarios de alto y bajo nivel de acceso a la tecnología de información por computadora (para optar el grado de Doctor en Psicología)*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú. Recopilado de:

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/558/1/Torres_aw.pdf

Veenhoven, R. (1994) El estudio de la satisfacción con la vida. *Intervención Psicosocial Ruut Veenhoven Erasmus Universidad Rotterdam*. Facultad de Ciencias Sociales, Case. Postale 1738 3000 DR Rotterdam, Países Bajos 9.87-11.

Vielma, J., y Alonso, L. (2010) *El estudio del bienestar psicológico subjetivo. Una breve revisión teórica*. Mérida: Universidad de Los Andes.

ANEXOS

ANEXO 1: ESCALA DE VALORACIÓN DE MOBBING

Por: Fidalgo, F., Piñuel, I.

Revisión Psicométrica Dr. Cisneros

DATOS GENERALES	
Apellidos y Nombres Completos (opcional)	

Edad		Sexo:	Masc	Femen	Cargo:		Antigüedad		Est. Civil
Instrucciones									
Esta es una escala que le permitirá a usted identificar si en trabajo ha recibido alguna de las siguientes formas de maltrato psicológico, que será de especial utilidad para cautelar con mayor eficiencia las relaciones interpersonales del personal de nuestro centro de trabajo, tanto en las interacciones con los compañeros y compañeras como con los jefes: para tal fin le solicitamos contestar con dos tipos de respuestas para cada uno de los posibles maltratos recibidos que se detallan en el listado, recuerde que, con sus respuestas francas y sinceras podremos conseguir ambientes laborales más saludables									

En la primera columna de respuestas señale, en su caso quien o quienes son el/los autores de los maltratos recibidos

- J Jefe o supervisores
- C Compañero de trabajo
- S Subordinado

En las siete siguientes columnas correspondiente a cada maltrato señale, en su caso, la frecuencia con que se producen esos hostigamientos.

- 0 Nunca
- 1 Pocas veces al año
- 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

N°	COMPORTAMIENTO	Autor	Frecuencia del comportamiento						
			0	1	2	3	4	5	6
1	<i>Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él</i>								
2	<i>Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen «invisible»</i>								
3	<i>Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme</i>								
4	<i>Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética</i>								
5	<i>Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada</i>								
6	<i>Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia</i>								
7	<i>Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido</i>								
8	<i>Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias</i>								
9	<i>Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno</i>								
10	<i>Me abruman con una carga de trabajo insostenible de manera malintencionada</i>								
11	<i>Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito</i>								
12	<i>Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad</i>								
13	<i>Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente</i>								
14	<i>Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo</i>								
15	<i>Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga</i>								
16	<i>Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos</i>								
17	<i>Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo</i>								
18	<i>Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes</i>								
19	<i>Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros</i>								
20	<i>Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)</i>								
21	<i>Intentan aislar me de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos</i>								
22	<i>Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo</i>								
23	<i>Se intenta buscarme las cosquillas para «hacerme explotar»</i>								
24	<i>Me menosprecian personal o profesionalmente</i>								
25	<i>Hacen burla de mí o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar, etc.</i>								
26	<i>Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal</i>								
27	<i>Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios</i>								
28	<i>Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio</i>								
29	<i>Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme</i>								

N°	COMPORTAMIENTO	Auto r	Frecuencia del Comportamiento						
			0	1	2	3	4	5	6
30	<i>Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme</i>								
31	<i>Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí</i>								
32	<i>Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada</i>								
33	<i>Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo</i>								
34	<i>Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.</i>								
35	<i>Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación</i>								
36	<i>Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo</i>								
37	<i>Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables</i>								
38	<i>. Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada</i>								
39	<i>Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional</i>								
40	<i>Intentan persistentemente desmoralizarme</i>								
41	<i>Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada</i>								
42	<i>Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar «pillarme en algún renuncio»</i>								
43	<i>Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas</i>								
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 una frecuencia de más de 1 vez por semana)? (ver lista de preguntas 1 a 43)	Sí	n o						

Calificación de la escala de valoración de Mobbing

Escala Cisneros. Está constituida por 43 conductas de acoso psicológico solicitando de la persona que responde que valore en una escala de 0 (nunca) a 6 (todos los días) el grado en que es afectada por cada una de las conductas de acoso.

Forma de Corrección de la escala Cisneros. La corrección de la escala Cisneros, es de forma similar a la propuesta para el cuestionario LIPT-60 (González de Rivera y Rodríguez-Abuín, 2003), se puede realizar atendiendo a tres índices:

Primero, el número total de estrategias de acoso (NEAP), es un simple recuento de las respuestas diferentes de cero, que nos informa del número total de estrategias de acoso sufridas.

Segundo, el índice global de acoso psicológico (IGAP), igual a la suma de la puntuación en los ítems dividida del número de ítems, es un índice global del grado de acoso sufrido. Este índice ofrece la misma información que obtendríamos de utilizar la puntuación total en el test (en una escala de 0 a 258 puntos), con la ventaja de que dicha información se expresa ahora en la misma escala en la que se responden los ítems (de 0 a 6).

Tercero, el índice medio de la intensidad de las estrategias de acoso (IMAP), es igual a la suma de la puntuación en los ítems dividida entre el valor del índice NEAP. Este índice nos indica la intensidad promedio de las estrategias de acoso sufridas. El sentido de los dos últimos índices queda más claro cuando se consideran conjuntamente. El valor en IMAP es siempre mayor o igual que IGAP, ya que el primero divide el sumatorio de la puntuación en los ítems por el número de respuestas positivas, en tanto el segundo divide siempre por el número total de ítems (43). De esta forma, diferencias muy grandes entre IMAP e IGAP indican que el sujeto sufre pocas conductas de acoso pero que las que experimenta son muy intensas. Ángel M. Fidalgo, A., e Piñuel I. (2004)

ANEXO 2: CUESTIONARIO DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

Por: José Sánchez-Cánovas

INSTRUCCIONES

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones sobre sentimientos que las personas podemos experimentar en cualquier etapa de nuestra vida. Por favor, al llenar cada frase vea si usted. **EN ESTA ETAPA DE SU VIDA**, se siente así. Conteste de forma espontánea y sincera. No es necesario que piense demasiado acerca de cada frase. De forma sencilla y rápida vea si usted en estos momentos de su vida se siente o no de esa manera.

Aparecerán frases parecidas a esta que se pone como: Ejemplo “Me siento muy ilusionado”

Si usted, en esta etapa de su vida, no se siente así en ninguna ocasión, tendrá que marcar, en la hoja de respuestas, una cruz en una de las casillas que están a continuación del recuadro donde dice **NUNCA**; si algunas veces sí que se siente ilusionado, pondrá una cruz frente al recuadro de **ALGUNAS VECES**; si esto le ocurre más a menudo. Podrá una cruz frente a **BASTANTES VECES**; sí con mucha frecuencia se siente usted así pondrá una cruz frente a **CASI SIEMPRE**; sí, prácticamente, usted se siente de esta forma en casi todos los momentos, pondrá una frente al recuadro **SIEMPRE**.

Suponemos que el que va a contestar jamás se siente ilusionado. Por eso en la hoja de respuestas, se ha puesto una cruz en la primera casilla, debajo de la palabra **EJEMPLO**.

Marque Ud. Una cruz en la casilla que mejor se ajuste a su caso después de leer cada una de las frases que aparecen en la página siguiente. Fíjese en que el número que está delante de cada frase es el mismo que el de la columna de la hoja de respuesta en que va a contestar.

POR FAVOR NO DEJE NINGUNA PREGUNTA SIN CONTESTAR. GRACIAS.

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLOGICO

Edad:

Sexo:

Profesión:

Distrito:

Fecha:

Nº	CUESTIONARIO	Nunca o casi nunca	Algunas veces	Bastantes Veces	Casis siempre	Siempre
1	Acostumbro a ver el lado favorable de las cosas.					
2	Me gusta transmitir mi felicidad a los demás.					
3	Me siento bien conmigo mismo.					
4	Todo me parece interesante.					
5	Me gusta divertirme.					
6	Me siento jovial					
7	Busco momentos de distraccion y descanso					
8	Tengo buena suerte.					
9	Estoy ilusioanado(a)					
10	Se me han abierto muchas puertas en mí vida					
11	Me siento Optimista.					
12	Me siento capaz de realizar mi trabajo					
13	Creo que tengo buena salud					
14	Duermo bien y de forma tranquila.					
15	Me creo útil y necesario para la gente.					
16	Creo que sucederán cosas agradables.					
17	Creo que como persona (madre/padre/esposo/trabajador/ a) he logrado las cosas que quería.					
18	Creo que valgo como cualquier otra persona					
19	Creo que puedo superar mis errores y debilidades.					
20	Creo que mi familia me quiere.					
21	Me siento “en forma”.					
22	Tengo muchas ganas de vivir.					
23	Me enfrento al trabajo y a mis tareas					

	con buen animo.					
24	Me gusta lo que hago.					
25	Disfruto de las comidas.					
26	Me gusta salir y ver ala gente.					
27	Me concentro con facilidad en lo que estoy haciendo.					
28	Creo que, generalmente, tengo buen humor.					
29	Siento que todo me va bien.					
30	Tengo confianza en mi mismo.					
31	Vivo con cierto grado de desahogo y bienestar.					
32	Puedo decir que soy afortunado/a					
33	Tengo una vida tranquila					
N°	CUESTIONARIO	Nunca o casi nunca	Algunas veces	Bastantes Veces	Casis siempre	Siempre
34	Tengo todo lo necesario para vivir.					
35	La vida me ha sido favorable.					
36	Creo qe tengo una vida asegurada, sin grandes riesgos.					
37	Creo que tengo lo necesario para vivir cómodamente.					
38	Las condiciones en que vivo son cómodas.					
39	Mi situación es relativamente prospera.					
40	Estoy /a sobre mpi futuro económico.					
41	Mi trabajo es creativo, variado, estimulante.					
42	Mi trabajo da sentido a mi vida.					
43	Mi trabajo me exige aprender cosa nuevas.					
44	Mi trabajo es interesante.					
45	Mi trabajo es monótono, rutinario, aburrido.					
46	En mi trabajo he encontrado apoyo y afecto.					
47	Mi trabajo me ha proporcionado Independencia.					
48	Me siento discriminado/a en mi Trabajo.					
49	Mi trabajo es lo más importante.					
50	Disfruto con mi trabajo.					
51	Atiendo al deseo sexual de mi esposo.					
52	Disfruto y me relajo con las relaciones sexuales.					

53	Me siento feliz como esposa.					
54	La sexualidad sigue ocupando un lugar importante en mi vida.					
55	Mi marido manifiesta cada vez menos deseo de realizar el acto sexual.					
56	Cuando estoy en casa no aguanto a mi marido, estar con él todo el día.					
57	Mis relaciones sexuales son ahora poco frecuentes.					
58	Mi pareja y yo tenemos una vida sexual activa.					
59	No temo expresar a mi marido mi deseo sexual					
60	A mi marido le cuesta conseguir la erección.					
61	Mi interés sexual ha descendido.					
62	El acto sexual me produce dolores físicos, cosa que antes no me ocurría.					
63	Mi esposo y yo estamos de acuerdo en muchas cosas.					
64	Hago con frecuencia el acto sexual.					
65	El acto sexual me proporciona placer					