Factores de riesgo psicosociales, violencia laboral y género en docentes en Institutos Superiores de Ecuador

Noroña Salcedo Darwin Raúl

Resumen:

Objetivo: Analizar cómo los factores de riesgo psicosocial influyen en la aparición de la violencia laboral y de género en docentes de un Instituto Tecnológico Superior.

Materiales y método: Estudio cuantitativo, descriptivo e inferencial. A 89 docentes se administraron dos encuestas: Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo de Manuel Pando (2006) y el cuestionario de factores psicosociales en el trabajo de Nohemí Silva (2007). El diseño fue no experimental, transversal y de cohorte. La muestra fue no probabilística. Los docentes participantes pertenecen a cuatro institutos del Distrito 9 de la provincia de Pichincha a tiempo completo y con nombramiento. Se recabó consentimiento informado y se calculó la prueba de chi-cuadrado y la razón de momios para determinar el riesgo.

Resultados: La característica de la muestra fue la siguiente: el número de hombres es 47 (43,1%) y de mujeres 42 (38,5%) con una edad media de 35,5 años (desviación típica de: 7,25; rango 23 – 62 años); y una antigüedad media de 5 años y 6 meses (desviación típica: 4 años 1 mes; rango 3 meses 6 años); en cuanto al nivel de estudios, el 2,8% de los encuestados son Tecnólogos/Técnicos, el 54,1% tienen título de tercer nivel, y el 24,8% poseen título de cuarto nivel. De acuerdo con el estado civil, el 41,3% está casado, el 4,6% divorciado, y el 35,8% soltero.

Se contempló la antigüedad y horas de trabajo semanal como factor de exposición, pero no se registraron inferencias. El 13% (12 casos) de la población padece de acoso laboral (mobbing). El mobbing resultó ser estadísticamente significativa con el género de la población estudiada revelando que las mujeres tienen hasta 7 veces más riesgo de padecer acoso laboral con respecto al grupo masculino. Los factores de riesgo psicosocial influyeron en la presencia de violencia e intensidad de la violencia psicológica en el trabajo: condiciones de lugar de trabajo y violencia psicológica (p=0,029); carga de trabajo y violencia psicológica (p=0,005); exigencias laborales y violencia psicológica (p=0,025); papel académico y desarrollo de la carrera y violencia psicológica (p=0,039); condiciones lugar de trabajo e intensidad de la violencia (p=0,045); carga de trabajo e intensidad. (p=0,000); contenido y características de la tarea e intensidad. (p=0,005); papel académico y desarrollo de la carrera e intensidad. (p=0,004); interacción social aspectos organizacionales e intensidad. (p=0,004).

El contenido y características de la tarea fuel el único factor de riesgo psicosocial relacionado con el acoso laboral (p=0,001).

Conclusión: Las condiciones, la carga y las exigencias de trabajo están relacionadas con la violencia psicológica y la intensidad de la violencia. Existen 12 casos de acoso laboral en las cuales las mujeres docentes de los institutos constituyen el grupo de mayor vulnerabilidad con hasta 7 veces más probabilidad de presentarla.

Los factores de riesgo psicosocial no están relacionados con la aparición de acoso laboral excepto por el contenido y características de la tarea.

Palabras clave: factores de riesgo psicosocial, violencia laboral, género.

Abstract:

Objective: To analyze how psychosocial risk factors influence the appearance of workplace and gender violence in teachers of a Higher Technological Institute.

Materials and method: Quantitative, descriptive and inferential study. Two surveys were administered to 89 teachers: Inventory of violence and psychological harassment in the work of Manuel Pando (2006) and the questionnaire of psychosocial factors in the work of Nohemí Silva (2007). The design was non-experimental, cross-sectional and cohort. The sample was non-probabilistic. The participating teachers belong to four institutes of District 9 of the province of Pichincha full time and with appointment. Informed consent was obtained, and the chi-square test and the odds ratio were calculated to determine the risk.

Results: The characteristic of the sample was as follows: the number of men is 47 (43.1%) and of women 42 (38.5%) with a mean age of 35.5 years (standard deviation of: 7.25 ; range 23 - 62 years); and an average age of 5 years and 6 months (standard deviation: 4 years 1 month; range 3 months 6 years); Regarding the level of studies, 2.8% of the respondents are Technologists / Technicians, 54.1% have a third-level degree, and 24.8% have a fourth-level degree. According to marital status, 41.3% are married, 4.6% divorced, and 35.8% single.

Seniority and hours of weekly work were considered as an exposure factor, but no inferences were recorded. 13% (12 cases) of the population suffers from workplace harassment (mobbing). Mobbing turned out to be statistically significant with the gender of the population studied, revealing that women have up to 7 times more risk of being harassed at work compared to the male group. Psychosocial risk factors influenced the presence of violence and intensity of psychological violence at work: workplace conditions and psychological violence ($p = 0.029$); workload and psychological violence ($p = 0.005$); work demands and psychological violence ($p = 0.025$); academic role and career development and psychological violence ($p = 0.039$); workplace conditions and intensity of violence ($p = 0.045$); workload and intensity. ($p = 0.000$); content and characteristics of the task and intensity. ($p = 0.005$); academic role and career development and intensity. ($p = 0.004$); social interaction organizational aspects and intensity. ($p = 0.004$).

The content and characteristics of the task were the only psychosocial risk factor related to workplace bullying ($p = 0.001$).

Conclusion: Conditions, workload and work demands are related to psychological violence and intensity of violence. There are 12 cases of workplace harassment in which female teachers at institutes are the most vulnerable group with up to 7 times more probability of presenting it.

Psychosocial risk factors are not related to the appearance of workplace bullying except for the content and characteristics of the task.

Key words: psychosocial risk factors, workplace violence, gender.

Introducción

El acoso laboral o mobbing es un conjunto de agresiones sistemáticas y frecuentes caracterizadas por una comunicación negativa y dirigidas hacia un miembro de la empresa con el objetivo de aislarla, intimidarla y conseguir la salida de la organización. Uno de los primeros autores en estudiar este fenómeno en la década de los noventa, fue Heinz Leyman, cuyas investigaciones terminaron por establecer una alerta sobre estas agresiones en el mundo laboral (Flores, 2007).

Los estudios realizados ocasionaron la preocupación de toda la comunidad europea que para el año 2001 dispusieron que sus naciones diseñen e implementen planes y programas de prevención y mitigación de un factor que ya alcanzaba connotaciones de psicoterror laboral, abuso emocio-

nal, u otros términos que referían la aplicación de comportamientos hostiles de acoso (Rojo, 2005).

En Latinoamérica, sin lugar a duda Colombia es el país que más ha avanzado en la tipificación del mobbing como delito a través de la Ley 1010 del 2006 definiéndola, además, como toda conducta persistente y demostrable encaminada a infundir miedo angustia y a la renuncia de la víctima (Muñoz, 2007).

La característica de que el acoso laboral deba ser persistente y sistemático indica que no es un factor de riesgo psicosocial que aparezca de un momento a otro, sino que es un acontecimiento progresivo que comienza con comportamientos sutiles propios de la violencia naturalizada, y que, va escalando hacia conductas negativas más notorias donde los participantes consciente o inconscientemente culpabilizan a la propia víctima de su sufrimiento en todo un proceso que puede tomar hasta los seis meses para su génesis. Por otro lado, no toda conducta violenta puede ser catalogada como acoso laboral o mobbing (Muñoz, 2007).

De hecho, la violencia laboral debe cumplir con cuatro condiciones que son: la presencia de violencia psicológica, la sistematicidad o frecuencia de las conductas de los victimarios, el deseo de destrucción y/o renuncia de la víctima, y que estos comportamientos puedan ser comprobables (Pando, 2013).

Es así que, en la violencia laboral, la interacción con la víctima es a través de conductas psicológicamente agresivas y frecuentes durante un período prolongado y sistemático, la intensión de los agresores a más de procurar dolor y sufrimiento es conseguir la salida de la institución de la víctima, y las manifestaciones deben ser realidades y no sensaciones; los comportamientos externos deben ser verificables (Pando, 2013).

Por otro lado, los factores de riesgo psicosocial son aquellos elementos que corresponden a la organización y administración del trabajo que pueden generar daños en la salud del trabajador y que están relacionados con el estrés (Pando, 2013).

Los estudios al respecto evidencian la influencia de factores de riesgo psicosocial para el aparecimiento del mobbing correspondientes al contenido del trabajo, las características de la tarea y la organización en general. Entre ellos se presentan los siguientes: la sobrecarga de tareas, asignación incorrecta o insuficiente de recursos humanos, el déficit cualitativo o ausencia de tareas relevantes, la burocratización, rigidez organizativa, caos y desorganización interna, estilos de dirección autoritarios, fomento de la competitividad interpersonal, promoción inadecuada a posiciones de dirección, falta de formación en liderazgo, y fomento del clima de inseguridad laboral (Corzo, 2012).

Si bien, como se ha especificado, no toda forma de violencia constituye acoso laboral, cuando este factor de riesgo se presenta causa graves dolencias en la salud física, en la vida social, familiar y en las relaciones interpersonales sin contar con los efectos negativos psicológicos y en la economía (Gómez, 2006).

En primera instancia las consecuencias cognitivas pueden ir desde la dificultad para concentrarse, depresión, falta de iniciativa, irritabilidad, agresión, inseguridad e hipersensibilidad (Flores, 2007).

Esta sintomatología puede somatizar con dolores de estómago, vómitos, astenia, dolores de espalda, lumbalgias, cervicalgias, y dolor muscular. Se cuenta también con los desajustes del sistema nervioso autónomo como la sudoración, taquicardia; y con los trastornos del sueño (Gómez, 2006).

En lo social es muy común la exclusión y recha-

zo de los compañeros, los esfuerzos que hace el grupo para que la víctima acate la situación, la traición de los compañeros, la incomprensión familiar, ruptura o falta de apoyo del cónyuge, y el aislamiento social de la víctima (Blanco, 2005).

La situación económica de las víctimas se torna precaria puesto que se reduce su salario por baja laboral, aumenta la probabilidad de despido, presenta dificultades para encontrar otro trabajo, y los gastos legales merman aún más su situación económica; por lo tanto no es difícil imaginar que se registren padecimientos tales como el estrés postraumático, la crisis nerviosa, la fatiga crónica, cambios de personalidad (obsesiva, depresiva, reasignada) y el suicidio. (Gómez, 2006).

El acoso psicológico o mobbing se registra en varios sectores de la industria, en la administración pública, en el sector de la salud y en la universidad. En este último escenario es muy frecuente la exención de comportamientos de los supuestos agresores, la aplicación de la ley a conveniencia y el autoritarismo que deviene de una estructura muy rígida y jerarquizada donde la mayoría de los docentes no participan en la toma de decisiones y acatan órdenes. El principal tipo de mobbing en la educación superior resulta ser una mezcla entre el descendente (del jefe al subordinado) y entre iguales (de docente a docente) (Pando, 2013).

En tal virtud, los resultados del presente estudio explican, describen y comprueban las aproximaciones teóricas de los factores de riesgo laborales como la violencia laboral, en docentes de institutos tecnológicos. Con las consideraciones anteriormente expuestas, es necesario analizar la influencia de los agentes para determinar el nivel de riesgo y posible relación con la violencia laboral.

Materiales y Métodos

Participantes

Los trabajadores del estudio son docentes de cuatro Institutos Tecnológicos Superiores de la ciudad de Quito que correspondieron a una muestra no probabilística. El número de personas que participaron fue de 89 de un total de 115, quienes firmaron consentimiento y aceptaron voluntariamente ser parte de la investigación. Los 26 docentes restantes correspondieron a personal que se encontraba con licencia, de vacaciones o que no quisieron participar en la investigación.

Como criterio de inclusión los trabajadores hombres y mujeres debían estar bajo relación dependencia por más de un año en funciones. Se excluyeron quienes no cumplían con la anterior condición y aquellos que se encontraban con licencia. Se eliminaron 2 cuestionarios incompletos con lo que se obtuvo 89 participantes de un total de 115 (77% de la población total).

Instrumentos

Se utilizaron las siguientes escalas: El cuestionario de factores psicosociales en el trabajo (Silva, 2007), y el Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (Pando, 2006).

Adicionalmente, los encuestados llenaron una hoja con información sociodemográfica referente a: estado civil, instrucción, edad, género, tiempo de servicio y tipo de contrato.

El primer instrumento comprende de 46 preguntas dispuestas en 7 dimensiones de factores de riesgo. Las respuestas son de escala Likert que van desde el 0 al 4 que representan respectivamente la percepción de: nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre, y siempre. Los factores de riesgo psicosociales son los siguientes:

o Condiciones del lugar de trabajo: Hace referencia a los riesgos físicos, químicos, ergonómicos,

y mecánicos propios del ambiente de trabajo que presentan la probabilidad de generar daño a nivel psicosocial. Está compuesta por 9 ítems (α=0,8).

o Carga de trabajo: Se considera la organización y el diseño del puesto de trabajo. Identifica la brecha de requerimientos del puesto y las competencias del trabajador. Contiene 5 factores (α=0,66).

o Contenido y Características de la Tarea: Indaga la repercusión que tienen las situaciones estresantes referentes a las actividades propias de cada trabajador. Comprende 7 dimensiones (α=0,57).

o Exigencias Laborales: Es la complejidad de las tareas, las responsabilidades y las funciones. Registra 7 afirmaciones (α=0,61).

o Papel laboral y desarrollo de la carrera: El trabajador considera que por el cumplimiento de su trabajo tiene derecho a retribuciones de desarrollo y superación profesional. Consta de 6 ítems (α=0,64).

o Interacción social y aspectos organizacionales: Se relaciona con las características de las relaciones interpersonales de los equipos de trabajo, su modalidad, intensidad o ausencia. Formado por 9 preguntas (α=0,84).

o Remuneración del Rendimiento: Es la perspectiva de justicia salarial que presenta el trabajador. Está compuesto por 3 preguntas (α=0,76).

El otro instrumento empleado, Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (Pando, 2006) mide tres dimensiones. Las dos primeras son la presencia e intensidad de la violencia o prácticas organizacionales (naturalizadas) de hostigamiento. La forma de respuesta está determinada por escala Likert con 4 posibles respuestas: 4. muy frecuentemente, 3. frecuentemente, 2. algunas veces, 1. casi nunca, 0. nunca.

La presencia de eventos de violencia se obtiene simplemente contando cuantas respuestas de las 22 posibles de la Columna (A) fueron diferentes a "Nunca" (α=0,94). La presencia de la violencia en el trabajador estudiado será considerada: solamente en los puntajes que sean distintos al cero.

La intensidad se cuantifica cotejando el número de conductas violentas presentes a la frecuencia con que cada una de estas conductas se presenta. Acto seguido, se otorga a las respuestas dadas un puntaje asignado (alta intensidad = 45 o más, mediana intensidad = 23 a 44, baja intensidad = 1 a 22, nula = 0 puntos).

La tercera dimensión es la referida al acoso psicológico en el lugar de trabajo, que explica la intencionalidad de esas mismas conductas sobre una persona o grupo con el objetivo deliberado de causar daño. En estos registros, únicamente se contabiliza la frecuencia de las respuestas 3 "más que al resto de mis compañeros" en cada una de las 22 afirmaciones (α=0,95).

El tiempo promedio de contestación de ambos instrumentos de 45 minutos.

Procedimiento

El investigador en sesiones de trabajo dispuestas en 3 grupos para cada turno (matutino, vespertino y nocturno), procedió con la aplicación de los instrumentos en la sala de capacitación continua del Instituto Tecnológico Superior Sucre durante los meses de enero – abril del 2018. Este tiempo de trabajo fue en horas extra laborales. Para tal propósito se contó con las autorizaciones por parte del señor Rector del Instituto Sucre.

Los trabajadores fueron informados de los propósitos del estudio, de su derecho a participar previamente (se firmó un consentimiento de participación)

asegurando la confidencialidad y el anonimato.

El diseño de análisis estadístico fue descriptivo, inferencial y asociativo llevado a cabo en el paquete estadístico SPSS.

Análisis de datos

En el presente estudio se analizó la relación inferencial de los 7 factores de riesgo psicosociales con las tres dimensiones de la violencia laboral con el objetivo de determinar la significancia estadística. Para tal propósito se calculó la chi – cuadrada en el paquete estadístico SPSS admitiendo los valores por debajo a 0,05 como significantes. Además, se examinó la asociación estadística a través del cálculo del odd ratio para los cruces que registraron inferencia. Lo propio se realizó con el grupo de vulnerabilidad del género expresado como factor y la existencia de la violencia laboral (presencia, intensidad y acoso).

Tabla 1
Tabla de factores psicosociales de riesgo

Factores del test	Alto	Medio	Bajo
1. Condiciones del lugar de trabajo	11,2%	**67,4%**	21,3%
2. Carga de trabajo	10,1%	**69,7%**	20,2%
3. Contenido y características de la tarea	5,6%	73%	21,3%
4. Exigencias laborales	34,8%	**61,8%**	3,4%
5. Papel del Académico y desarrollo de la carrera	4,5%	**68,5%**	27%
6. Interacción social y aspectos organizacionales	6,7%	41,6%	**51,7%**
7. Remuneración del rendimiento	12,4%	32,6%	**55,1%**
VALOR TOTAL	3,4%	**75,3%**	21,3%

N=89

Fuente: Noroña (2018)

Tabla 2
Presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial

Factores del test	Presenta	No presenta
1. Condiciones del lugar de trabajo	78,6%	21,3%
2. Carga de trabajo	79,8%	20,2%
3. Contenido y características de la tarea	78,6%	21,3%
4. Exigencias laborales	96,6%	3,4%
5. Papel del Académico y desarrollo de la carrera	73%	27%
6. Interacción social y aspectos organizacionales	48,3%	51,7%
7. Remuneración del rendimiento	45%	55,1%
VALOR TOTAL	78,7%	21,3%

N=89

Fuente: Noroña (2018)

De acuerdo con el inventario de violencia el 95,50% de la muestra encuestada sufre violencia psicológica en el trabajo entre media y alta con una intensidad del 30,30%, mientras que el acoso es de 13,50% en media y alta. (Tabla 3).

Tabla 3
Frecuencia de violencia psicológica, intensidad y acoso psicológico en el trabajo

Tipo	Alta	Media	Baja	
Presencia de violencia	67,4%	28,1%	4,5%	
	Alta	**Mediana**	**Baja**	**Nula**
Intensidad de la violencia	4,5%	25,8%	65,2%	4,5%
	Alta	**Media**	**Baja**	
Presencia de acoso psicológico	4,5%	9%	86,5%	

N=89

Fuente: Noroña (2018)

La frecuencia de los comportamientos violentos, intensidad y de acoso psicológico se relacionaron con 10 factores de riesgo psicosocial en los cuales el valor p fue inferior a 0,05. Estos factores fueron los siguientes: Condiciones de lugar de trabajo y violencia (p=0,029), Condiciones de lugar de trabajo e intensidad de violencia (p=0,005), Carga de trabajo y violencia (p=0,025), Carga de trabajo e intensidad (p=0,039), Contenido y características de la tarea y Mobbing (p=0,045), Contenido y características de la tarea e intensidad (p=0,000), Exigencias laborales y violencia (p=0,005), Papel académico y desarrollo de la carrera y violencia (p=0,004), Papel académico y desarrollo de la carrera e intensidad (p=0,004), Interacción social aspectos organizacionales e intensidad (p=0,001) (Tabla 4).

Tabla 4
Inferencia estadística factores de riesgo y violencia

Factores de riesgo	Presencia violencia psicológica	Clase de intensidad	Acoso psicológico (*Mobbing*)
Condiciones lugar de trabajo	0,029*	0,005*	0,218
Carga de trabajo	0,025*	0,039*	0,248
Contenido y características de la tarea	0,199	0,000*	0,045*
Exigencias de laborales	0,005*	0,333	0,644
Papel académico y desarrollo de la carrera	0,004*	0,004*	0,316
Interacción social aspectos organizacionales	0,067	0,001*	0,331
Remuneración del rendimiento	0,087	0,568	0,47

N=89

(*) Prueba de Chi – cuadrado, valores inferenciales por debajo de 0,05

Fuente: Noroña (2018)

Posteriormente, se calculó la asociación entre los factores de riesgo y la presencia de violencia, intensidad y acoso psicológico aplicando la prueba estadística de factor de riesgo (Rho) para las tablas de contingencia 2x2. Existe asociación siempre y cuando el valor de OR sea mayor que 1, el intervalo de confianza no contenga a la unidad y que el inferencial de p haya puntuado significativo (p menor o iguales a 0,05) (Tabla 4).Los resultados de la agrupación alto y medio de violencia, intensidad y acoso psicológico establecieron presencia de la variable dependiente relacionándose con los valores de la tabla 2 de los factores psicosociales.

Tabla 5
Cálculo de Odd ratio

Inferencias	Inferencia Estadística *p*	Valor OR	Intervalo de confianza Inferior	Intervalo de confianza Superior
Condiciones lugar de trabajo y violencia psicológica.	0,029	12,938	1,262	132,652
Carga de trabajo y violencia psicológica	0,005	14	1,361	144,015
Exigencias laborales y violencia psicológica	0,025	84,0	5,211	1354,058
Papel académico y desarrollo de la carrera y violencia psicológica	0,039	1,2	1,0	1,435
Condiciones lugar de trabajo e intensidad.	0,045	10,636	1,341	84,394
Carga de trabajo e intensidad.	0,000	4,348	0,924	20,455
Contenido y características de la tarea e intensidad.	0,005	0,614	0,51	0,74
Papel académico y desarrollo de la carrera e intensidad.	0,004	6,875	1,487	31,793
Interacción social aspectos organizacionales e intensidad.	0,004	4,845	1,777	13,211
Contenido y característica de la tarea y Mobbing (acoso psicológico)	0,001	0,829	0,745	0,922

N=89

Fuente: Noroña (2018)

Se reconocieron 6 asociaciones de riesgo; 3 en función de la violencia psicológica y las otras 3 restantes con referencia a la intensidad de la violencia. No se obtuvo asociación alguna con base al acoso psicológico o mobbing:

Los docentes expuestos a las condiciones de lugar de trabajo, la carga de trabajo, y a las exigencias laborales, incrementan el riesgo de sufrir violencia psicológica en el trabajo (OR=12,9 - OR=14 - y OR=84) con respecto a los no expuestos.

Por otro lado, las condiciones de lugar de trabajo, el papel académico y la interacción social, aumentan el riesgo de presentar intensidad alta de la violencia psicológica (OR: 12,938; IC:1,26-132,65; p: 0,029 - OR:14; IC:1,36-144,02; p: 0,005 - OR:84; IC:5,21-1354,06; p:0,025) respectivamente.

Con respecto a la variable sexo, se calculó la significancia estadística y la asociación con la violencia psicológica, la intensidad de la violencia y el acoso psicológico.

Tabla 6
Inferencia y asociación entre género y violencia

Violencia psicológica			Intensidad de la violencia			Acoso psicológico		
p	OR	intervalo	*p*	OR	intervalo	*p*	OR	intervalo
0,352	2,795	0,279 – 27,96	0,544	1,057	0,428 – 2,612	0,007	7,031	1,442-34,287

N=89

Fuente: Noroña (2018)

Con base a la información proporcionada, las mujeres presentan 7 veces más riesgo de sufrir acoso laboral con relación a los hombres. Para el caso de hombres, el valor de p fue de 0.54; OR=0.23.

Discusión

El objetivo de la presente investigación fue analizar la influencia de los factores de riesgo psicosocial en la violencia laboral de docentes de institutos tecnológicos superiores. Una vez que se registraron las respuestas de la encuesta de violencia y acoso psicológico, en lo referente a la columna B, se constata que la mayor parte de los participantes admiten que la violencia percibida es "igual que a mis compañeros", en el 52% de los casos. En virtud del estudio de Jiménez (2005) "Acoso psicológico en el trabajo (Mobbing)", es probable que estos comportamientos sean parte de la costumbre o violencia naturalizada que es admitida como parte de la realidad cotidiana en las organizaciones. El porcentaje de afectados por el acoso psicológico en la presente investigación ascendió al 13,50%. Un valor bastante cercano se encuentra en la investigación "El fenómeno del acoso laboral entre los trabajadores de la universidad" de Justicia (2007) en donde el 11% del personal docente se identifica con este padecimiento. No obstante, Lara (2014), encuentra en el 2,2% de profesores universitarios la percepción de acoso psicológico y por total contraste, Pando (2006) reporta cifras mucho más altas obteniendo el 79,7% de docentes de universidades en la categoría de alta presencia. La gran brecha anteriormente citada podría depender del instrumento de medición del fenómeno, el número de participantes y de las particularidades de cada casa de educación superior.

Por otro lado, los factores de riesgo: condiciones de lugar de trabajo, papel académico y desarrollo de la carrera y la interacción social, estuvieron asociados a la intensidad de la violencia. Las condiciones de lugar de trabajo, carga de trabajo, y las exigencias laborales, por su parte se asociaron con la violencia psicológica. Estos datos son similares con lo que establece Hogg y Vaughman (1995), ya que ciertas circunstancias de la organización, del contenido y características de la tarea y factores externos favorecen el aparecimiento de la violencia psicológica. Entre estos se señalan el exceso de tareas por cumplir, minuciosidad en las actividades, ambigüedad del puesto, condiciones de confort, y el autoritarismo.

De la encuesta de factores de riesgo se puede inferir que las exigencias laborales ascienden al 96,6% en sus calificaciones "alta" y "media", siendo este factor el más importante. Esta cifra es semejante a la encontrada en la investigación de Corzo (2012) "Mobbing y su asociación con factores psicosociales en docentes de nivel medio superior en México", en la cual este mismo factor obtiene un puntaje de 92,3% con lo cual, se reafirma que el trabajo docente es complejo, que demanda períodos considerables de concentración, uso excesivo de la voz, posiciones forzadas, de a pie, y que requiere de soluciones creativas e innovadoras. No es de extrañarse entonces, la existencia serie de dolencias hacia esta profesión entre las que se destacan los problemas gastro intestinales y enfermedades cardiovasculares, así como la prevalencia de estrés laboral y burn out (Barona, 2003).

Por otro lado, llama la atención la asociación del factor: condiciones del lugar de trabajo, para la violencia psicológica y la intensidad de la violencia. Los docentes aceptan espacios inadecuados de trabajo, múltiples tareas que no están de acuerdo o no son compatibles con sus expectativas para evitar el desempleo que es una constante en su inestabilidad laboral. Por otro lado, las dificultades para conseguir trabajo procuraban una fuerte influencia en el trabajador para consentir condiciones precarias de trabajo (Birgin, 1999).

La violencia presentada está construida con base a condiciones culturales que ubican a la mujer como grupo vulnerable por su mayor probabilidad de sufrir acoso sexual, injusticia salarial y mobbing. De acuerdo con Barreto (2001), este hecho tiene su sustento en el patriarcado machista o subordinación de las mujeres al control masculino. Un estudio realizado en 2072 trabajadores en Sao Paulo da cuenta de un mayor número de mujeres (57%) que sufrieron acoso laboral con respecto al grupo masculino (43%). En Argentina, fueron el 11,8% de mujeres frente al 6,1% de hombres de acuerdo con el estudio "Las consecuencias del Mobbing" realizada por Blanco (2005). En el presente estudio, el porcentaje de docentes que sufren acoso laboral fue del 13% (el 12% mujeres, y el 2% hombres).

Conclusiones

Los factores de riesgo psicosociales provenientes de la administración y organización del trabajo están relacionados con la presencia e intensidad de la violencia. Se ha comprobado que las condiciones negativas del trabajo como la carga de trabajo extenuante, la complejidad de la tarea, las exigencias laborales, la poca interacción y el papel ambiguo del trabajo incrementa la comunicación negativa en la interacción diaria de los docentes de institutos tecnológicos.

La violencia laboral estuvo vinculada únicamente con la exposición del contenido y características de la tarea. Al respecto, los docentes de los institutos cumplen a la par de las funciones académicas, responsabilidades administrativas en horarios extendidos de trabajo. Estas complejas exigencias explican el nexo entre la probabilidad de violencia laboral con las altas demandas - obligaciones laborales.

Las mujeres constituyen el grupo con mayor vulneración con más riesgo de sufrir acoso laboral que los hombres, lo que reafirma la mayor probabilidad de violencia por estereotipos de género, machismo y relaciones socio culturales.

Referencias Bibliográficas

Barona, G. (2003). Análisis pormenorizado de los grados de burnout y técnicas de afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario. *Anales de Psicología/Annals of Psychology, , 19(1),* 145-158.

Barreto, M. (2001). Asedio moral en el trabajo: un peligro invisible. *Cuadernos de Mujer Salud/6*. Red de Salud de las mujeres Latinoamericanas y del Caribe, 82-87.

Birgin, A. (1999). *El trabajo de enseñar: entre la vocación y el mercado: las nuevas reglas del juego*. Buenos Aires: Ediciones Troquel.

Blanco, J. (2005). *Las consecuencias del mobbing. Mujer actual*, 15-20.

Corzo, G. (2012). Mobbing y su asociación con factores psicosociales en docentes de nivel medio superior en México. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 5(2), 67-76.

Flores, M. (2007). Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, 17(29),* 71-91.

Gómez, C. (2006). Manifestaciones del acoso laboral, mobbing y síntomas asociados al estrés postraumático: estudio de caso. *Psicología desde el Caribe, (17),* 1-26.

Hogg, M., & Vaughan, G. (1995). *Social Psychology. An introduction* (pp. 120-128). Englewood: Prentice Hall.

Jiménez, S. (2005). Acoso psicológico en el traba-

jo:" mobbing". Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos, (268), 227-280.

Justicia, J. (2007). El fenómeno del acoso laboral entre los trabajadores de la universidad. *Psicología em estudo*, 12(3), 457-463.

Lara, J. (2014). El mobbing y los síntomas de estrés en docentes universitarios del sector público. *Ciencia & trabajo*, 16(49), 43-48.

López, M. (2008). Estudio del acoso psicológico en la universidad pública de Galicia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones,* 24(1), 41-60.

Muñoz, M. (2007). La nueva legislación sobre acoso laboral en Colombia (ley 1010 de 2006). *Revista latinoamericana de Derecho Social*, (5), 239-246.

Pando, M., Aranda, C., Serrano, P., Chávez, F., & Estrada, S. (2006). Validez y confiabilidad del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (Ivapt-Pando). *Enseñanza e investigación en Psicología,* 11(2), 319-332.

Pando, M., Varillas, W., Aranda, C., & Elizalde, F. (2016). Análisis factorial exploratorio del 'Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo' en Perú. In *Anales de la Facultad de Medicina* (Vol. 77, No. 4, pp. 365-371). UNMSM. Facultad de Medicina.

Pando, M.. (2013). Determinación del mobbing y validación del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT) para Colombia. *Salud uninorte,* 29(3), 525-533.

Rojo, J. (2005). *El mobbing o acoso laboral*. Buenos Aires: Editorial Tébar.

Silva, N. (2007). *Factores psicosociales y desgaste profesional en académicos del Centro Universitario de Ciencias Biológicas y Agropecuarias* (Tesis de Doctorado en Ciencias de la Salud en el Trabajo). Universidad de Guadalajara, Jalisco, México.