

Factores Psicosociales En Personal Identificado Como Generador De Acoso Laboral En Centros Penitenciarios

Sosa Cruz H.,
Calderón Mafud J. L.,
León Cortés S. G.,
Flores Carrillo R. y
Reynaga Estrada P.

Resumen:

Se considera que el personal penitenciario es un sector ocupacional, que por la naturaleza de su trabajo es susceptible de mayor riesgo al acoso laboral, sin embargo, hay pocas investigaciones sistemáticas al respecto. En el presente trabajo se pretende analizar los factores psicosociales en personal identificado como generador de acoso laboral de centros penitenciarios mexicanos, en el periodo 2021-2022 mediante un estudio transversal y analítico aplicando tres instrumentos: 1.- Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO) validado en México y otros países, 2.- Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo, del cual se tomaron cinco de los siete factores que componen el instrumento y 3.- Cuestionario de datos sociodemográficos y laborales elaborado exprofeso con 11 preguntas; se registraron valores de chi cuadrada como medida de asociación y g de Hedges como medida del tamaño del efecto. Se contó con la participación de 209 trabajadores (100%) alcanzando una preva-

lencia de acoso laboral de 11%, es decir, 23 víctimas de acoso, de las cuales, en 13 casos (11.2%) se trata de acoso laboral descendente o mixto. Finalmente se identificaron a 21 personas (10%) con nivel jerárquico superior como generadores de acoso laboral. El único factor psicosocial asociado al trabajador identificado como acosador, es Interacción social y aspectos organizacionales, obteniendo una $X^2 = 26.28$ (0.001) y $g = 0.483$ como medida del efecto, sin embargo, se observó que existen grandes porcentajes de trabajadores (as) en niveles de riesgo medio y alto para el resto de los factores psicosociales evaluados. Se concluye que en los centros penitenciarios evaluados existe un ambiente laboral altamente estresante, lo cual es un elemento que facilita el acoso laboral, además que el personal identificado como generador de acoso, cuenta con mayores recursos interpersonales, mayor control de los procesos de evaluación del desempeño, lo cual le permite dirigir actos hostiles con mayor facilidad.

Palabras clave: Centros penitenciarios, acoso laboral, factores psicosociales.

Correspondencia:

Heidi Sosa Cruz: Doctorante en Ciencias de la Salud Ocupacional por la Universidad de Guadalajara, heidi.sosa2625@alumnos.udg.mx.

José Luis Calderón Mafud: Doctor en Psicología, joseluis_calderon@ucol.mx.

Silvia Graciela León Cortés: Doctora en Ciencias de la Salud en el Trabajo, silvia.leon@cucs.udg.mx

Raúl Flores Carrillo: Doctor en Ciencias de la Salud en el Trabajo, raul.fcarrillo@academicos.udg.mx

Pedro Reynaga Estrada: Doctor en Ciencias de la Salud Pública, preynagaestrada@yahoo.com.mx

Abstract

Penitentiary staff are considered is an occupational sector that, due to the nature of their work, is susceptible to greater risk of workplace harassment; however, there is little systematic research in this regard. The present work aims to analyze the psychosocial factors in personnel identified as generators of workplace harassment in Mexican penitentiary centers, in the period 2021-2022, through a cross-sectional and analytical study applying three instruments: 1. Inventory of Violence and Psychological Harassment at Work (IVAPT-PANDO), validated in Mexico and other countries. 2. Questionnaire of Psychosocial Factors at Work, from which five of the seven factors that make up the instrument were taken, and 3. Questionnaire of sociodemographic and labor data elaborated expressly with 11 questions; Chi square values were obtained as a measure of association and Hedges' g as a measure of effect size. There was the participation of 209 workers (100%), reaching a prevalence of workplace harassment of

11%, that is, 23 victims of harassment, of which, in 13 cases (11.2%) it was descending or mixed workplace harassment. Finally, 21 people (10%) with a higher hierarchical level were identified as generators of workplace harassment. The only psychosocial factor associated with the worker identified as a mobber is Social interaction and organizational aspects, obtaining a $X^2 = 26.28$ (0.001) and $g = 0.483$ as a measure of the effect, however, it was observed that there are large percentages of workers at levels medium and high risk for the rest of the psychosocial factors evaluated. It is concluded that in the evaluated penitentiary centers there is a highly stressful work environment, which is an element that facilitates workplace harassment, in addition, the personnel identified as generating harassment have greater interpersonal resources, greater control of the evaluation processes of the performance, which allows you to direct hostile acts more easily.

Keywords: Penitentiary centers, Workplace Harassment, psychosocial factors.

INTRODUCCION

El acoso psicológico laboral es un tema que ha cobrado mayor importancia en las últimas 4 décadas, con la realización de numerosos estudios, aun cuando la mayor parte se han realizado en Europa; además, los lineamientos legales nacionales e internacionales, hacen del acoso laboral un tema de gran importancia para abordar en todos los centros de trabajo (Medina, 2016; Feijó, Gräf, Pearce & Fassa, 2019).

Un sector ocupacional que se ha observado carente de estudios sistemáticos en torno a la salud ocupacional, es el conformado por trabajadores penitenciarios (Cisneros, 2016; Azaola y Pérez, 2019), siendo que diversos autores caracterizan al ambiente penitenciario, como violento y precario (Amaral et

al., 2015, Prescott, 2021), enfatizando características como el orden y disciplina que se debe cuidar entre la población interna que, por su condición privativa de libertad, posee riesgos específicos (Academia Nacional de Administración Penitenciaria, 2019)

El presente trabajo es parte de un estudio amplio en torno a la violencia y el acoso laboral en centros penitenciarios y en esta oportunidad se plantea el análisis de los factores psicosociales laborales que rodean a las y los trabajadores identificados como generadores de acoso laboral en los centros penitenciarios de un estado mexicano, tomando como hipótesis de trabajo, una asociación entre factores psicosociales de riesgo y ser identificado como mobber.

Conceptualización del acoso psicológico laboral

Se reconoce a Brodsky como el primer autor en acoso en contextos laborales, entendiéndolo como “los intentos repetidos y persistentes de un individuo de atormentar, desgastar, frustrar o conseguir una reacción de otra persona, mediante un trato que continuamente provoca, presiona, asusta, intimida o causa la incomodidad de otro individuo en el trabajo” (Einarsen y Johan-Hauge, 2006, p. 253).

Considerando los mecanismos y los factores asociados, es posible conceptualizar el acoso laboral como una forma de violencia y su estudio se puede enfocar desde la Psicología social, “en donde el acosador y la víctima se convierten en un producto colectivo, sin la presencia de uno, la existencia del otro no se justifica” (Lara, Pando, Aranda & Lalama, 2017; p. 42), por lo tanto esta perspectiva amplia, permite evaluar los procesos y mecanismos sociales que producen y reproducen el acoso laboral, destacando los elementos: poder, violencia y cultura de la empresa (Lara et al., 2017; Mac Donald, 2021).

Para considerarse acoso psicológico laboral, es importante identificar cuatro condiciones, lo primero es que se trate de una violencia orientada a lo moral y psicológico; además necesita observarse la continuidad de las acciones, la tercera condición es que exista la intencionalidad de perjudicar la integridad del acosado, y por último, la existencia de comportamientos externos reales y verificables por testigos, es decir, que se pueda constatar que no se trata de meras percepciones (Lara et al., 2017).

En México, la Norma Oficial Mexicana 035-STPS-2018, define a la violencia laboral como “actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud” (s.p., STPS, 2018) incluyendo

hostigamiento como la violencia que se da en una relación de subordinación, pero que otros autores llaman acoso descendente (Riquelme, 2006; Lara et al., 2017).

Existen otros conceptos para nombrar al acoso psicológico laboral, destacando mobbing (principalmente en el norte de Europa), bullying, bossing y harassment, en países anglosajones y en países hispanos es común usar los términos: acoso moral, psicoterror o acoso psicológico (Pando et al., 2006) siendo acoso psicológico laboral el que se empleará principalmente a lo largo del presente trabajo.

De la misma manera, el término para referirse al sujeto activo o personal que genera las conductas de acoso se utiliza principalmente mobber (Gulin, 2019; Martínez, 2021), acosador (Martínez, 2021; Romero, 2021).

Tomando en cuenta la direccionalidad, se encuentra la clasificación de Riquelme (2006), en donde se identifican 3 principales tipos de acoso psicológico laboral: el ascendente, donde el acosado posee un rango jerárquico superior en la organización y es agredido por uno o varios subordinados; el descendente: en el que el acoso proviene de uno o varios elementos de un rango jerárquico superior a la víctima; el acoso horizontal, donde las conductas de acoso son ejecutadas por uno o varios compañeros del mismo rango.

Factores asociados al acoso laboral

Se han señalado múltiples factores que facilitan la presencia de acoso psicológico laboral, clasificando factores sociales, organizacionales, psicosociales e individuales (Toro y Gómez, 2016) entre los factores sociales con mayor énfasis se encuentra la cultura de la competitividad (Einarsen y Hauge, 2006; Sieglin, 2015; Picakciefe et al., 2017), la creciente globalización (Toro y Gómez, 2016) dentro de los factores organizacionales destaca la cultura laboral moderna, caracterizada por la búsqueda de la rapidez y opti-

mización, además diversos autores señalan la responsabilidad social empresarial (Picakciefé, et al., 2017; Vveinhardt y Stroka, 2020), la alta rotación, elevados niveles de desempleo y un modelo laboral incierto (Toro y Gómez, 2016).

Por otro lado, el estudio de las características individuales de los y las mobbers, ha sido limitado, siendo la fuente principal de información, la propia víctima (Piñuel, 2005, Toro y Gómez, 2016) aun así, algunas investigaciones han llegado a concluir que las y los mobbers pueden tener tendencias psicopatológicas (Piñuel y Oñate, 2002; Martínez, 2021) y destaca el perfil narcisista, paranoide, esquizoide, histriónico, antisocial y borderline (Martínez, 2021), sin embargo no existe un consenso en cuanto a las variables individuales de los intervinientes de esta problemática (Toro y Gómez, 2016).

Factores Psicosociales asociados al acoso laboral

Diversos autores coinciden en destacar el papel de los Factores psicosociales en el trabajo en la generación del acoso psicológico en el ámbito laboral (Einarsen y Hauge, 2006; Pando et al., 2016; Lara et al., 2017).

Los factores psicosociales son elementos de la interacción compleja entre diferentes elementos que incluyen, por una parte, características organizacionales y del trabajo, por otro lado, se encuentran las características propias del trabajador (Calderón y Pando, 2017; Pando et al., 2019), la Organización Internacional del Trabajo (1984) considera que estos son potencialmente estresantes e impactan en el clima psicosocial, sobre la salud física y mental de los integrantes, esta relación enunciada por el importante organismo internacional, sigue vigente y citada por publicaciones actuales (Pando et al., 2019; Anaya et al., 2021).

Cuando las condiciones laborales y los factores

personales están en equilibrio, el trabajo crea más fácilmente en el trabajador un sentimiento de autoconfianza, incrementa la motivación, mejora el desempeño, la satisfacción general, todo lo cual impacta directamente en la salud del trabajador, por otra parte, cuando no existe el equilibrio entre dos puntos, en este caso, por un lado: los recursos y las exigencias ambientales del trabajo, y por otro: las necesidades, aptitudes y aspiraciones del individuo, se producen reacciones adversas, el individuo reacciona con respuestas alteradas de carácter cognoscitivo, emocional, fisiológico y de comportamiento (OIT, 1984).

Koskela et al., (1973) en OIT (1984) explican que, del medio ambiente físico, las y los trabajadores mencionan frecuentemente el ruido y las condiciones térmicas, las vibraciones y los agentes químicos como las causas que más impactan contribuyen en la generación de estrés.

Dentro de los factores propios de la tarea se encuentra la sobrecarga de trabajo, la cual puede verse como el número de actividades a lo largo de la jornada o por la dificultad que representen dichas actividades, se han encontrado diversos estudios que asocian este factor a trastornos del comportamiento y sintomatología corporal.

French y Caplan (1973), citados en OIT (1984) indicaron que la amplia participación de los trabajadores en la toma de decisiones es uno de los factores que influyen notablemente en bienestar, disminuye las enfermedades físicas y mentales, entre los cuales están los trastornos del comportamiento relacionados con el estrés, como el consumo de alcohol o tabaco.

En cuanto a las relaciones en el medio de trabajo, se explica que se ha observado una asociación entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales que establece cada trabajador con sus compañeros, superiores y/o subordinados, por ejemplo, cuando

un trabajador recibe el apoyo de las personas que lo rodean en el trabajo, las tensiones pueden bajar notablemente en dicho trabajador (OIT, 1984; Björklund, 2019).

Por lo anteriormente expuesto, se destaca la necesidad de estudiar los diversos factores psicosociales en relación con las problemáticas presentadas en ambientes laborales, lo cual ha sido expuesto ampliamente por diversos autores (Juárez, 2017; Azaola y Pérez, 2017).

Importancia del estudio sistemático del Acoso laboral

Pando, Aranda, Salazar y Torres (2016) obtuvieron la prevalencia de acoso laboral en once países, donde Costa Rica es el país que presenta el porcentaje más alto con 19.4%, en Perú se obtiene 16.8%, mientras que el porcentaje para México es de 8.5%, siendo uno de los países que se ubican en el término medio.

Por otro lado, respecto a los efectos nocivos en los trabajadores acosados, destacan los trastornos psicosomáticos y absentismos (Figueredo, et al., 2012); disminución de la satisfacción laboral (Muñoz y López, 2018) el incremento de la intención de renunciar al empleo y disminuye el desempeño creativo (Adigüzel & Küçükoğlu, 2020), estados depresivos y afectividad negativa (Tafoya et al., 2020; Miller et al., 2020; Ahumada, Ansoleaga & Castillo, 2021), un deterioro de la calidad de vida (Briseño et al., 2021) así como al consumo de psicotrópicos y estados de distrés (Ahumada, Ansoleaga & Castillo, 2021).

Sumado a lo anterior, es importante generar información que pueda auxiliar en los dictámenes de acoso laboral, con este objetivo, en España se realizó un estudio con una muestra de 90 trabajadores, analizando la utilidad del LIPT-60 para la evaluación pericial del acoso laboral, cuyos resulta-

dos mostraron que con este instrumento no es posible diferenciar entre casos reales de acoso y casos simulados, por lo cual se remarca la necesidad de pruebas confiables en el estudio del acoso laboral para poder tomar decisiones en materia de justicia (Vilariño et al., 2020), así como un modelo para la valoración pericial (González y Delgado, 2011; Vilariño et al., 2020), lo cual resulta de suma importancia, si se toma en cuenta que, en España, desde el año 2010, el acoso laboral se incorporó al Código Penal con penas privativas de libertad entre 6 meses y 2 años (González y Delgado, 2011) y que otros países europeos y latinoamericanos principalmente, tienen interés en legislar en torno al tema (Bustos, 2013; Vilariño, 2020; Martínez- Cano, 2021).

MATERIALES Y MÉTODOS

Se realizó un estudio analítico con la finalidad de determinar el grado de asociación (no causal) entre el acoso psicológico laboral descendente y los factores psicosociales laborales de ocho centros penitenciarios mexicanos, de los que se reserva datos de identificación por haber acordado confidencialidad al momento de publicar resultados; además se trata de un estudio transversal ya que la medición se realizó en un solo momento.

Considerando la relevancia del tema, se realizó un acuerdo de colaboración y de confidencialidad con las autoridades penitenciarias de un estado del sur de México, durante el período 2021-2022. Dentro de dicho acuerdo se estableció el anonimato y confidencialidad de las respuestas recabadas, eliminar las preguntas que hicieran referencia a la retribución económica (Exigencias laborales y Remuneración del rendimiento del Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo), por considerar que es un tema sensible para la institución

Instrumentos

Los instrumentos utilizados fueron 4: Instrumento de Violencia Laboral y Acoso Psicológico (IVAPT-PAN-DO), Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo, y un cuestionario de datos sociodemográficos y laborales, que se describen en la Tabla 1.

Tabla 1.
Características de los instrumentos de medición

Nombre del instrumento	Autor(es)	Número de ítems	Alfa de Cronbach	α para la muestra.
Inventario de Violencia y Acoso psicológico en el Trabajo	Pando, Aranda, Preciado, Franco & Salazar (2006).	22 reactivos	0.911	0.960
Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo	Silva (2004), adaptado por Pando et al., (2016)	46 reactivos	0.86	0.921
Cuestionario de datos sociodemográficos y laborales.	Elaborado exprefeso por la tesista.	11 ítems	--	--

Fuente: Elaboración propia.

El acoso psicológico laboral se midió mediante el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PAN-DO), validado en México por Pando, Aranda, Preciado, Franco y Salazar (2006) se compone de 22 reactivos, cada reactivo requiere de dos respuestas, ambas en escala tipo Likert, las puntuaciones de los sujetos se clasifican en categorías de bajo, medio y alto, tanto en violencia como en acoso psicológico laboral. Se considera como persona afectada por acoso psicológico aquella que puntúa en las categorías media y alta. “El cuestionario también explora si las personas de quienes provienen las conductas violentas son los superiores, los compañeros de trabajo o los subordinados” (Pando, Aranda, Salazar & Torres, 2016, p. 41). Este inventario ha sido ampliamente validado en diferentes países, obteniendo alfas mayores a .80 en todos los estudios reportados (Díaz et al., 2015)

Del Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo se tomaron cinco dimensiones, ya que se

acordó con directivos de los penales que se omitirían preguntas relacionadas con “Exigencias laborales” y “Satisfacción con la Remuneración del Rendimiento”, por lo cual, las dimensiones evaluadas fueron las siguientes: 1. Condiciones del lugar de trabajo, 2. Carga de trabajo, 3. Contenido y características de la tarea, 4. Papel laboral y desarrollo de la carrera, 5. Interacción social y aspectos organizacionales. Esta escala es aplicable a población general de trabajadores, se ha obtenido una varianza explicada de 58.9% y un alfa de Cronbach de 0.9 (Silva, 2006, adaptado por Pando, Varillas, Aranda & Elizalde, 2016; p.367).

Además, para recolectar datos sociodemográficos y laborales se diseñó un cuestionario exprefeso de 11 preguntas, recabando datos como edad, sexo, escolaridad, percepción de apoyo familiar, con quien vive, lugar de origen, área o departamento, puesto, personal a cargo, si en los últimos seis meses ha desempeñado actividades presenciales o a distancia y antigüedad en el puesto.

Análisis de los datos

Tras realizar una matriz de datos, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov a las variables para determinar la medida estadística a utilizar, y se encontró que, en ningún caso, se tiene una distribución normal. Se procesó mediante el programa IBM SPSS Versión 26, para obtener media y moda de las variables, así como medidas de asociación correspondientes (Chi cuadrado y la corrección V de Cramer). Además, se obtuvo la *g* de Hedges como medida del efecto.

Consideraciones éticas

Esta investigación ha cumplido lo establecido en el Reglamento de la Ley General de Salud en materia de investigación para la salud, promoviendo un ambiente de respeto a la dignidad, la protección de los derechos y bienestar del trabajador, atendiendo a la voluntariedad para participar en el estudio y a mantener el anonimato.

RESULTADOS

Tras realizar un muestreo por conveniencia en 8 centros penitenciarios de México, se presentan los resultados de 209 trabajadores (52%) de un total de 402 (100%) de 8 centros penitenciarios estatales, los cuales, albergan a Personas Privadas de la Libertad (PPL) que en su mayoría pertenecen al fuero común; 2 de ellos son centros especializados (uno dedicado a la atención de adolescentes y otro a personas con padecimientos psiquiátricos), los 8 centros evaluados pertenecen a un estado mexicano, del que se reservan mayores datos por acuerdo de confidencialidad.

Respecto a las variables sociodemográficas se obtuvo lo siguiente: De los 209 trabajadores (100%), 125 (59.8%) son hombres; la moda en cuanto a grupo etario, está en 30-39 años, siendo

79 trabajadores (37.8%) los que se encuentran en dicho grupo, la década con menor frecuencia registrada es para 60-69 años, con 7 trabajadores (3.3%); 87 trabajadores (41.6%) poseen nivel medio-superior de escolaridad y con frecuencias mínimas se encuentra el nivel de posgrado con 7 trabajadores (3.3%) y primaria, con 2 trabajadores (1.0%).

En cuanto a la participación de trabajadores por departamentos, se registró la participación de 129 trabajadores (61.7%) que pertenecen a seguridad y custodia, la menor frecuencia fue del departamento administrativo, participando 13 trabajadores (6.2%); respecto a la antigüedad: 64 trabajadores (30.6%) refirió tener entre 1 y 5 años. Cabe señalar que todo el personal que se encontraba laborando en el período del levantamiento de datos, no se encontraba afiliado a algún sindicato, ya que por tratarse del tiempo de contingencia sanitaria por COVID 19, 42 trabajadores sindicalizados de los centros penitenciarios visitados, no laboraron, dichos trabajadores eran personal técnico, administrativo y jurídico, ya que el personal de seguridad y custodia tiene un tipo de contrato (confianza) que no les permite adherirse a un grupo sindical.

Se obtuvo una prevalencia de acoso laboral de 11%, es decir, 23 víctimas de acoso, de las cuales, 9 (9.3%) señalan a los superiores como generadores de acoso, en 4 casos (1.9%) señalan simultáneamente a los superiores y compañeros de trabajo, y en 10 casos (4.8%) se señala a los compañeros de trabajo. Finalmente se identificaron a 21 personas (10%) con nivel jerárquico superior como generadores de acoso laboral.

En cuanto a las y los trabajadores generadores de acoso descendente, no se encontró asociación con alguna de las características sociodemográficas o laborales, sin embargo, se puntualiza que dentro del personal identificado como mobber, se encuentran 10 hombres (4.7%) y 11 mujeres (5.3%); además,

8 personas (3.8%) se encuentran en el rango de 40 a 49 años; en escolaridad 8 (3.8%) refirieron tener licenciatura, y todos tenían personal a cargo.

Los centros en los que se encontró acoso laboral de tipo descendente fueron 5, aun cuando no se obtienen medidas de asociación significativas, se muestra la distribución de frecuencias y porcentajes por centros penitenciarios en la tabla 2.

Tabla 2.

Frecuencias y porcentajes de mobbers identificados por centro de trabajo.

Centros de Reinserción Social	f	%	Total de trabajadores
Centro de Mediana Seguridad	7	3.3	45 (21.5%)
Femenil	4	1.9	35 (16.7%)
Regional D	4	1.9	30 (14.4%)
Psiquiátrico	3	1.4	14 (6.7%)
Regional C	3	1.4	24 (11.5%)
Regional A	0	0	27 (12.9%)
Regional B	0	0	22 (10.5%)
Especializado en adolescentes	0	0	12 (37%)
Total	21	10.0	209 (100%)

Fuente: Elaboración propia

Entre los resultados que no mostraron diferencias estadísticas significativas con ser identificado como acosador, se encuentran los niveles de acoso y violencia laboral, sin embargo, se puede apreciar que 49.3% de las y los trabajadores se encuentran en nivel alto de riesgo para la presencia de violencia, aun cuando 63.2% de las y los trabajadores califiquen para nivel bajo de intensidad (Tabla 3). Cabe señalar que el acoso laboral y la presencia de violencia miden nivel bajo y nulo conjuntamente.

Tabla 3.

Frecuencia y porcentaje según niveles de riesgo para violencia y acoso laboral.

	Niveles de riesgo			
	Nulo	Bajo	Medio	Alto
Acoso laboral	186 (89%)		14 (6.7%)	9 (4.3%)
Presencia de violencia laboral	39 (18.7%)		67 (32.1%)	103 (49.3%)
Intensidad de violencia laboral	39 (18.7%)	132 (63.2%)	29 (13.9%)	9 (4.3%)

La tabla 4 muestra que, de los cinco factores evaluados con el Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo, los mayores niveles de riesgos para las y los trabajadores penitenciarios en general, son: Carga de trabajo, Papel laboral y desarrollo de la carrera, así como Papel laboral y desarrollo de la carrera.

Tabla 4.

Frecuencia y porcentaje de trabajadoras y trabajadores por niveles de riesgo de factores psicosociales laborales.

Factores psicosociales	Niveles de riesgo		
	Bajo	Medio	Alto
Carga de trabajo	50 (23.9%)	137 (65.6%)	22 (10.5%)
Papel laboral y desarrollo de la carrera	55 (26.3%)	139 (66.5%)	15(7%)
Condiciones del lugar de trabajo	75 (35.9%)	109 (52.2%)	25 (12%)
Contenido y características de la tarea	69 (33%)	137 (65.6%)	3 (1.4%)

Interacción social y aspectos organizacionales si representan una diferencia para el grupo de trabajadores (as) que generan acoso laboral, se observa que 2 (1%) trabajadores identificados como mobbers se encuentran en un nivel medio de riesgo para la interacción social y aspectos organizacionales, lo cual contrasta con los 60 trabajadores (28.7%) que no fueron señalados como autores de acoso y con el mismo nivel de riesgo para el factor psicosocial Interacción Social. Se obtuvo que $X^2 = 4.53$ ($p = 0.033$) y $g = 0.483$.

Tabla 5.

Asociación entre ser mobber y los factores psicosociales: Interacción social y aspectos organizacionales

		No acosadores	Acosadores	Total
Interacción social y aspectos organizacionales	Bajo	128 (61.2%)	19(9.1%)	147(70.3%)
	Medio	60 (28.7%)	2(1%)	62 (29.7%)
	Alto	0	0	0
	Total	188 (90%)	21(10%)	209(100%)

En relación con la asociación entre ser mobber o no, con “Interacción social y aspectos organizacionales”, se puede observar en la tabla 6, un tamaño del efecto considerado mediano.

Tabla 6

Medidas estadísticas para “Interacción social y aspectos organizacionales” y ser identificado como mobber.

Identificado(a) como mobber.	n	DE	X^2	p	G Hedges
Si	21	0.301	26.28	0.001	0.483
No	188	0.467			

DISCUSION

En diversos estudios se ha encontrado que los factores psicosociales se pueden considerar estresores los cuales pueden influir positiva o negativamente en el trabajador y en la organización (Sauter et al., 1998; Pando et al., 2019), causando respuestas fisiológicas, afectivas, cognitivas y conductuales, como la violencia y el acoso laboral (Juárez, 2017)

En cuanto a la violencia psicológica, la mayoría de trabajadores (as) reflejan riesgo medio y alto para la presencia de este tipo de violencia, y para su intensidad, el mayor porcentaje puntúa para nivel de riesgo bajo y medio. Lo cual indica un clima laboral violento, que se ha señalado como uno de los principales elementos para la generación de acoso laboral (Bucci, 2021), sobre todo porque a partir de la observación se permite el aprendizaje de la violencia (Bandura, 1976), en un medio que permite las conductas violentas, o hasta las recompensan (Lara et al., 2017; Vásquez-Caubet, 2020).

La *carga de trabajo* fue uno de los factores psicosociales con mayor porcentaje en niveles medio y alto de riesgo para todo el personal, lo cual es compatible con lo encontrado en estudios anteriores (Nurse et al., 2003; Azaola y Pérez, 2019; Peralta y Jiménez, 2019) relacionándose esta variable a la escases de personal penitenciario (Nurse, 2003; Azaola y Pérez, 2019). Vega (2001) explica que el efecto estresor se potencializa cuando este factor en niveles de riesgo se asocia al escaso desarrollo de habilidades profesionales y la poca autonomía, es decir, se le da al personal una carga excesiva y se le limitan los recursos para hacer frente a dicha carga, y en este estudio, otro de los factores con alto porcentaje de trabajadores en riesgo medio y alto es *Contenido y características de la tarea*. Se puede apreciar que estos dos factores psicosociales, en estos centros penitenciarios,

contribuyen a generar estrés laboral y esto, facilita la violencia y el acoso laboral.

Por otro lado, el factor: *condiciones del lugar de trabajo* se encuentra en niveles de riesgo medio y alto para un gran porcentaje de participantes, al respecto, se ha documentado ampliamente el efecto del ruido, de la temperatura ambiental y el hacinamiento sobre la conducta (Arias, 2007).

Referente al ruido, Arias (2007) indica que no es la intensidad del ruido la que genera conductas disruptivas como la violencia, se trata de no poder predecirlo, así como su ausencia de control; del hacinamiento se sabe que se trata de la experiencia subjetiva displacentera la que predispone a las conductas disruptivas.

En relación con la temperatura la autora (Arias, 2007) expone diferentes teorías que explican la relación de la temperatura con la conducta violenta, sin embargo, concluye que la que posee mayor evidencia sostiene que la relación entre estas variables es curvilínea, ya que los lugares cálidos (sin llegar al extremo) poseen más casos de conductas violentas. Además, un estudio en centros penitenciarios del estado de Mississippi concluyó que las altas temperaturas aumentan los casos de alta intensidad de violencia entre la población privada de la libertad (Mukherjee & Sanders, 2021) lo cual es compatible con lo propuesto por la Teoría de la frustración ambiental (Mustaca, 2018)

Siguiendo con las condiciones del lugar de trabajo, en centros penitenciarios federales de México, Azaola y Pérez (2017) encontraron que las condiciones inadecuadas en temperatura y espacio, eran factores comunes dentro de los trabajadores penitenciarios; por otro lado, es importante considerar que en el diagnóstico penitenciario 2021, la Comisión Nacional de Derechos Humanos otorgó calificaciones reprobatorias para la mayoría de centros del país respecto al parámetro que se refiere a las condiciones físicas de los centros (CNDH, 2022), aun cuando existen lineamientos nacionales que regulan diversos

indicadores, entre ellos, las condiciones del lugar de trabajo (Academia Nacional de Administración Penitenciaria, 2019)

En cambio, se encontró que las y los trabajadores identificados como mobbers poseen niveles bajos de riesgo para *Interacción social y aspectos organizacionales*, lo cual se puede explicar con lo dicho por Vásquez-Caubet (2020) quien expone que el líder designado legítimamente recibe la capacidad de administrar recursos al interior del grupo, y al adquirir la estabilidad temporal del puesto, el abuso de poder se dará fácilmente si además se presentan valores ambiguos dentro de la cultura organizacional.

Es posible que, como en otros cuerpos de seguridad e impartición de justicia, en estos centros penitenciarios, exista un empleo rígido de mecanismos en la administración (Villalobos, 2009), por otro lado, históricamente en diversos puntos del mundo, las prisiones han sido consideradas como focos de violencia, corrupción, drogas y una serie de motivadores criminógenos que contribuyen a que los funcionarios de dichos centros sean altamente corrompibles (Prescott, 2021; Sanhueza & Brander, 2021) todo lo cual aleja a este personal del ejercicio de un liderazgo auténtico, que se compone de transparencia en las relaciones, autoconciencia, moralidad internalizada y el procesamiento equilibrado de la información (Calderón, 2019).

CONCLUSIONES

Existe un gran porcentaje de trabajadores que, sin distinción alguna, poseen niveles de riesgo medio o alto de 1. Carga de trabajo, 2. Papel laboral y desarrollo de la carrera, 3. Condiciones del lugar de trabajo, 4. Contenido y características de la tarea, 5. Presencia de violencia laboral y la intensidad de violencia con niveles de riesgo bajo y medio, por lo cual se puede decir que los centros penitenciarios poseen un ambiente laboral altamente estresante, lo cual se

considera un caldo de cultivo para el acoso laboral.

Se identificaron como mobbers a 21 trabajadores (10%) de centros penitenciarios de 13 (6%) casos en los que se señalan a los superiores como autores del acoso. Esta característica no se asoció a ningún factor psicosocial en niveles de riesgo medio o alto, en cambio, tuvo asociación con los niveles bajos de Interacción social y aspectos organizacionales.

Es posible señalar que, en un ambiente laboral penitenciario con alto estrés, los superiores jerárquicos que tienen a su cargo la gestión de recursos del equipo de trabajo, fácilmente pueden generar conductas de acoso laboral.

Agradecimientos

Especial agradecimiento al Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (CONAHCYT) por el apoyo mediante el Programa de Becas Nacionales para estudiantes de posgrado.

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener conflicto de intereses.

REFERENCIAS

Academia Nacional de Administración Penitenciaria (2019) *Modelo de Reinserción Social*. Secretaria de Seguridad y Protección Ciudadana, Ciudad de México.

Adigüzel, Z. & Küçüköğlü, I. (2020). Examination of the Effects of Psychological Violence Perception on Service Workers. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 21 (2), 157-171. <https://dergipark.org.tr/en/pub/doujournal/issue/66683/1043227>

Amaral, J., Sobreira, M. & Sargedine, R. (2015) *Trabalhar no cárcere: a atividade dos agentes de segurança Penitenciária*. En A. Pujol & M. Gutiérrez, M. *Trabajo y Subjetividad: Indagaciones clínicas*, Simposio TAS 2014, Universidad Nacional de Córdoba.

Anaya-Velasco, A., Luna-Chávez, E. A., Ramírez-Lira, E. & Díaz-Patiño, D. G. . (2021). Factores psicosociales, intervención y gestión integral en organizaciones: revisión sistemática. *Psicumex*, 11(1), 1–27. <https://doi.org/10.36793/psicumex.v1i1.399>

Ahumada, M., Ansoleaga, E. y Castillo-Carniglia, A. (2021) *Acoso laboral y salud mental en trabajadores chilenos: el papel del género*. *Cadernos de Saúde Pública*. 37 (2) 1-12.

Arias, A. (2007). *Psicología social de la agresión*. En J. Morales, E. Gaviria, M. Moya & I. Cuadrado (Coord.) *Psicología social* (pp. 415-440). McGraw-Hill. <http://biblioteca.univalle.edu.ni/files/original/295a9849cc1ee44d0258a51d24fb554364ac5fd4.pdf>

Azaola E. y Pérez C. (2017). *Condiciones de vida y de trabajo del personal de los centros penitenciarios federales*. *Opinión MUND*. Disponible en su versión electrónica en: <http://www.flad-la.org/biblioteca/QwKFv0WEK3GrEyexli4QGTm9VmrNOv2TFobaJis.pdf>

Azaola E. y Pérez C. (2019). El insulto moral a los custodios. *Desacatos. Revista De Ciencias Sociales*, (60), 186–197. <https://doi.org/10.29340/60.2098>

Bandura, A. (1976). Self-Reinforcement: Theoretical and Methodological Considerations. *Behaviorism*, 4(2), 135–155. <http://www.jstor.org/stable/27758862>

Björklund C, Hellman T, Jensen I, Åkerblom C, Björk Brämberg E. (2019). Workplace Bullying as Experienced by Managers and How They Cope: A Qualitative Study of Swedish Managers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 16(23), 4693. <https://doi.org/10.3390/ijerph16234693>

Briseño, C. L. C., Beltrán, C. A., Mafud, J. L. C., Palomar, M. D. R. L., & Flores, R. (2021) *Mobbing and Quality of Life at Work in workers of a Private University in Jalisco, Mexico*. *IOSR Journal of Humanities And Social Science*. 26 (6). 28-36. DOI: 10.9790/0837-2606042836

Bucci, L. (2021). *Trabajo: un deseo castigado. Desigualdad y vulnerabilidad en mujeres*. En L. Torres y L. Guevara (Ed.) *Violencia en el mundo del trabajo* (1ª Ed., pp. 245-264). Universidad Libre.

Bustos Rubio, M. (2013). El delito de acoso laboral: exigencias europeas y análisis del tipo penal. *Revista de Derecho Penal y Criminología*, (1 Extra), 13–52. <https://revistas.uned.es/index.php/RDPC/article/view/2501>

Calderón-Mafud, J, y Pando-Moreno, M. (2017) Liderazgo negativo, riesgo psicosocial y salud en el trabajo. En M. Pando (Comp.). *Temas de investigación en salud ocupacional* (pp. 71-92). México: PIENSO.

Calderón-Mafud, J. (2019) Liderazgo Responsable y Saludable: Efectos de la Socialización y el Liderazgo Auténtico en la Salud Mental Positiva en el Trabajo. *Red de Investigación en Salud en el Trabajo*, 2 (2). 29-33.

Cisneros, J. L., (2016). Los factores psicosociales en el proceso de tratamiento para la readaptación social en las prisiones del Estado de México. *El Cotidiano*, (200),193-208. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32548630017>

Comisión Nacional de Derechos Humanos (2022) Diagnóstico Nacional de Supervisión Penitenciaria 2021. México. https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2022-04/DNSP_2021.pdf

Díaz Berr X., Mauro Cardarelli A, Toro Cifuentes JP, Villarroel Poblete C. & Campos Schwarze D. (2015). Validación del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo -IVAPT-PANDO- en tres centros de trabajo chilenos. *Ciencia y Trabajo*. 17(52), 7-14. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000100003>

Einarsen, S. & Johan Hauge, L. (2006). Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de la literatura. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3), 251-273. Recuperado de su versión electrónica en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317121002>

Feijó, F., Gräf, D., Pearce, N. y Fassa, C. (2019) Risk Factors for Workplace Bullying: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16 (1945). doi:10.3390/ijerph16111945

Figueredo-Ferraz H, Gil-Monte PR, Grau-Alberola E, Llorca-Pellicer M, García-Jueas JA. (2012) Influence of some psychosocial factors on mobbing and its consequences among employees working with people with intellectual disabilities. *J Appl Res Intellect Disabil*; 25(5):455-63. doi: 10.1111/j.1468-3148.2012.00687.x.

González-Trijueque, D. & Delgado S. (2011) Propuesta metodológica para la evaluación pericial de la víctima de mobbing. *Psicopatología Clínica, Legal y Forense*, 11(1), 143-166. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6383212>

Gulin, W. B. (2019). Mobbing in the Workplace-Causes and Consequences. *21st Century Pedagogy*, 3(1), 14–19. <https://doi.org/10.2478/>

Juárez-García, A. (2017). ¿Qué son los factores psico-sociales del trabajo?. En G. Blanco y L. Feldman (Eds.), *Factores psicosociales laborales y sus efectos, haciendo visible lo invisible* (pp. 13-42). Caracas, Venezuela: Araca Editores. https://www.researchgate.net/publication/328842350_QUE_SON_LOS_FACTO-

RES_PSICOSOCIALES_DEL_TRABAJO

Lara-Sotomayor, J., Pando-Moreno, M., Aranda-Beltrán, C. y Lalama-Aguire, J. (2017), *Mobbing y estrés en docentes universitarios*. México: PIENSO.

Mac Donald A. F. (2021). El mobbing y el abuso de poder jerárquico. SAIJ. <http://www.saij.gob.ar/DACF210072>

Martínez Cano, A. (2021). Las singularidades del delito de acoso moral en el ámbito del trabajo (mobbing): artículo 173.1, párrafo 2º, del Código Penal. *Revista Estudios Jurídicos*. Segunda Época, (21), e6785. <https://doi.org/10.17561/rej.n21.6785>

Martinez, Y. (2021). El perfilamiento del acoso laboral, desde una perspectiva psicológica y criminológica. En L. Torres y L. Guevara (Ed.) *Violencia en el mundo del trabajo* (1ª Ed., pp.87-110). Universidad Libre.

Medina O. (2016). Prevalencia de mobbing en trabajadores y factores de riesgo asociados. *Gaceta médica de México*, 152,452-456. Disponible en: https://www.anmm.org.mx/GMM/2016/n4/GMM_152_2016_4_452-456.pdf

Miller P, Brook L, Stomski N, Ditchburn G, Morrison P (2020) Bullying in Fly-In-Fly-Out employees in the Australian resources sector: A cross-sectional study. *PLoS ONE* 15(3): e0229970. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0229970>

Muñoz-Chávez, J. P., y López-Chau, A. (2018). Mobbing y satisfacción laboral en docentes de Instituciones de Educación Superior del centro de México. Una evidencia empírica sobre su relación. *Ciencia y Sociedad*, 43(4), 13-21. <https://doi.org/10.22206/cys.2018.v43i4.pp13-21>

Mukherjee, A. & Sanders N. (2021) *The Causal Effect of Heat on Violence: Social Implications of Unmitigated Heat Among the Incarcerated*. NBER Working paper series. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w28987/w28987.pdf

Mustaca, A. E. (2018). Frustración y conductas sociales. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 36(1), 65-81. doi: 10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.4643

Nurse, J., Woodcock P. y Ormsby J. (2003) The influence of environmental factor son mental health within prisons: focus group study. *BMJ*, 327:480. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC188426/>

Organización Internacional del Trabajo (1984). *Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo, Núm. 56. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza. Recuperado de su versión electrónica disponible en: <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

Pando-Moreno, M., Aranda-Beltrán, C., Preciado-Serrano, L., Franco-Chávez, S. y Salazar-Estrada, J.

(2006). Validez y confiabilidad del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 11(2), 319-332.

Pando-Moreno, M., Aranda-Beltrán, C., Salazar- Estrada, J. y Torres-López, T. (2016) Prevalencia de violencia psicológica y acoso laboral en trabajadores de Iberoamérica. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 1(21), 39-45. Disponible en su versión electrónica en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29248180004>,

Pando, M., Varillas, W., Aranda, C. y Elizalde F. (2016). Análisis factorial exploratorio de “Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo” en Perú. *Anales de la Facultad de Medicina*, 77(4), 365-37. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832016000400008

Pando, M., Gascón, S., Varillas, W. & Aranda, C. (2019). Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos. *Revista Ciencia Unemi*, 12(29), 1-8. <https://www.redalyc.org/journal/5826/582661250001/>

Peralta, M. & Jiménez, L (7 de junio de 2019) Custodios, blanco de agresiones y amenazas. *El universal*. <https://www.pressreader.com/mexico/el-universal/20190607/281496457783415>

Picakcief, M., Acar, G., Colak, Z., y Kilic, I. (2017). The Relationship Between Sociodemographic Characteristics, Work Conditions, and Level of “Mobbing” of Health Workers in Primary Health Care. *Journal of Interpersonal Violence*, 32(3), 373–398. <https://doi.org/10.1177/0886260515586360>

Piñuel y Zabala, I., & Oñate Cantero, A. (2002). La incidencia del 'mobbing' o acoso psicológico en el trabajo en España. Resultados del barómetro CISNEROS II® sobre violencia en el entorno laboral. *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales*, (7). <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.5802>

Piñuel y Zabala, I. (2005) La incidencia del 'mobbing' o acoso psicológico en el trabajo en España. *Capital humano* (188), 96-102.

Prescott, J. A. (2021). ‘The Berwyn Way’: A Qualitative Study of the Rehabilitative Model at HMP Berwyn [Unpublished doctoral thesis]. University of Chester & Wrexham Glyndŵr University. Disponible en: https://chesterrep.openrepository.com/bitstream/handle/10034/626661/Jo%20Prescott_Thesis%20_FINAL%20OCT%202021b_with%20amendments.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Riquelme, A. (2006). Mobbing: Un tipo de violencia en el lugar de trabajo. *Ciencias sociales Online*. 3(2), 39-57. Recuperado de: <http://www.navarro.cl/historico/mobbing/DOCS/mobbing.pdf>

Sanhueza, G. y Brander, F. (2021) Centralidad de la relación interno-funcionario en cárceles chilenas: implicancias para la reinserción y el control de la corrupción. *Revista Latinoamericana de Estudios de Seguridad*, 29, 78-95. doi.org/10.17141/urvio.29.2021.4368

Sauter S., Hurrell J., Murphy L. y Levi L. [1998]. Factores psicosociales y de organización. En: Stellman J. (Ed). *Enciclopedia de Salud y Seguridad Ocupacional*. Vol. 1. Ginebra, Suiza: Oficina de Trabajo Internacional, pp. 34.1-34.87.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018) Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Diario Oficial de la Federación [Online]. México; 2018. Available from: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0.

Sieglin, V. (2015). Huellas de patologías organizacionales: trastornos somáticos y su vinculación con culturas organizacionales y el acoso laboral en la educación superior. En E. Cerros, V. Sieglin e I. Acosta (Coord) Políticas educativas y construcción de subjetividades en universidades. Universidad Autónoma de Zacatecas. DOI:10.13140/RG.2.1.3940.0722

Tafoya SA, Jaimes-Medrano AL y Carrasco-Rojas (2020) J. Asociación del acoso psicológico con el desgaste profesional en médicos residentes de la Ciudad de México. *Gaceta Medica de México*; 9(35):18-27. <https://doi.org/10.22201/facmed.20075057e.2020.35.20204>

Toro, J.P. y Gómez, R.C.(2016) Factores facilitadores de la violencia laboral: Una revisión de la evidencia científica en América Latina. *Ciencia & trabajo*, 18(56), 110-116. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000200006>

Vásquez-Caubet, J.C. (2020) Conferencia: Raíces, ramas y frutos de la hostilidad laboral. Congreso Virtual de Psiquiatría INTERPSIQUIS. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/343548681_Raices_ramas_y_frutos_de_la_hostilidad_laboral

Vega S. (2001) Informe de NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I). Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_603.pdf/f15ca511-259c-480b-9f12-28ef5349b3c1

Vilariño, M., Amado, B. G., Martín-Peña, J., & Vázquez, M. J. (2020). La Simulación del Acoso Laboral en el LIPT-60: Implicaciones para la Evaluación Psicológica Forense. *Anuario de Psicología Jurídica*, 30, 83-91. <https://doi.org/10.5093/apj2019a19>

Villalobos García, L. (2009). Administración policial. Administración pública aplicada al manejo de policías. *Espacios Públicos*, 12(25), 23-40. ISSN: 1665-8140. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67611350003>

Vveinhardt, J., & Sroka, W. (2020). Workplace Mobbing in Polish and Lithuanian Organisations with Regard to Corporate Social Responsibility. *International journal of environmental research and public health*, 17(8), 2944. <https://doi.org/10.3390/ijerph17082944>