



Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria, Ciudad de México, México.

ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), enero-febrero 2026,

Volumen 10, Número 1.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v10i1

EVALUACIÓN Y ANÁLISIS DEL ACOSO LABORAL (MOBBING) EN UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR.

ASSESSMENT AND ANALYSIS OF WORKPLACE BULLYING
(MOBBING) IN AN UPPER SECONDARY EDUCATION INSTITUTION

Allison Díaz Figueroa

Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios 114, Chihuahua, México

Alicia Pérez Torres

Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios 269, Chihuahua, México

Claudia Irene Torres Saucedo

Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios 128, Chihuahua, México

Lorna Sarahi López Díaz

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, Chihuahua, México

César Ángel Fierro Torres

Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios 128, Chihuahua, México

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v10i1.22092

Evaluación y análisis del acoso laboral (mobbing) en una institución de educación media superior.

Allison Díaz Figueroa¹

allisondiazf01@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0007-8064-7873>

Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios 114, Chihuahua, México

Claudia Irene Torres Saucedo

claudiairene.torres.cb128@dgeti.sems.gob.mx

<https://orcid.org/0000-0002-9375-5976>

Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios 128, Chihuahua, México

César Ángel Fierro Torres

cesar.fierro@cbtis128.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0003-4962-4618>

Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios 128, Chihuahua, México

Alicia Pérez Torres

aptorres7734@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0003-4380-0227>

Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios 269, Chihuahua, México

Lorna Sarahi López Díaz

salodiwb@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0006-3559-8606>

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, Chihuahua, México

RESUMEN

El objetivo del presente estudio es identificar la prevalencia y las características del acoso laboral dentro de una institución educativa de nivel medio superior, mediante una metodología de corte cualitativo. La investigación se llevó a cabo en el Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios No. 114 (CBTis 114), con una muestra de 60 docentes, complementada con un grupo control conformado por 20 personas externas a la institución. Los resultados indican que, si bien se identificaron casos de violencia laboral, los niveles registrados no superan el umbral del 10%, por debajo del 20% establecido como indicador de alerta. Esto sugiere la presencia de acoso laboral, aunque en formas indirectas o pasivas, sin llegar a niveles críticos. En consecuencia, se recomienda implementar un sistema de comunicación interno y desarrollar actividades de sensibilización para fomentar la prevención y el adecuado manejo del acoso laboral dentro de la institución.

Palabras clave: hostigamiento laboral; motivación docente; educación media superior

¹ Autor principal

Correspondencia: allisondiazf01@gmail.com

Assessment and analysis of workplace bullying (mobbing) in an upper secondary education institution

ABSTRACT

The objective of this study is to identify the prevalence and characteristics of workplace harassment within an upper secondary educational institution, using a qualitative research methodology. The research was conducted at the Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios No. 114 (CBTis 114), with a sample of 60 teachers, complemented by a control group of 20 individuals external to the institution. Findings indicate that although cases of workplace harassment were identified, the levels recorded did not exceed 10%, remaining below the 20% threshold established as a warning indicator. This suggests the presence of harassment in indirect or passive forms, without reaching critical levels. Consequently, it is recommended that an internal communication system be implemented and awareness-raising activities be developed to promote the prevention and proper management of workplace harassment within the institution.

Keywords: mobbing; teacher motivation; upper secondary education

*Artículo recibido 10 diciembre 2025
Aceptado para publicación: 10 enero 2026*



INTRODUCCIÓN

El acoso laboral es un problema que afecta tanto el bienestar de los individuos como la productividad y el ambiente de trabajo dentro de las organizaciones (Comisión Nacional de los Derechos Humanos [CNDH], 2012). En el contexto educativo, donde las relaciones interpersonales son fundamentales para la cooperación y el desarrollo profesional, este fenómeno cobra mayor relevancia, ya que puede deteriorar significativamente el clima organizacional y la calidad de la enseñanza impartida.

En este sentido, el Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios No. 114 (CBTis No. 114), ubicado en Ciudad Juárez, Chihuahua, México, no es una excepción, pues al igual que otras instituciones educativas, puede verse afectado por situaciones de acoso laboral que influyen negativamente en el desempeño de su personal docente y administrativo (Rodríguez Muñoz, 2016).

La presente investigación tiene como objetivo estudiar la “prevalencia y características del acoso laboral” en dicha institución, lo cual es fundamental para identificar no solo la frecuencia con que se presenta este fenómeno, sino también las distintas formas en que se manifiesta y los grupos más vulnerables dentro de la comunidad laboral (Cortés López, 2009).

Al explorar este problema, se busca también generar un entendimiento más profundo de cómo “las percepciones y experiencias individuales” de los empleados juegan un papel importante en la identificación y caracterización del acoso (Álvarez et al., 2016). Este enfoque permite obtener información más precisa sobre el impacto del acoso en las dinámicas laborales y en el bienestar emocional de los trabajadores.

Uno de los retos principales de la investigación es abordar “los factores metodológicos” que influyen en la medición del acoso laboral. Es sabido que este fenómeno suele ser subreportado, ya sea por temor a represalias o por la falta de confianza en los canales institucionales para denunciarlo (CNDH, 2012). Esta situación plantea una serie de desafíos que deben ser considerados al diseñar los instrumentos de recolección de datos, con el fin de garantizar que se obtengan resultados confiables y representativos. Tal como señala Rodríguez Muñoz (2016), es fundamental desarrollar herramientas que permitan capturar de manera precisa las experiencias de acoso, minimizando los sesgos y las barreras percibidas por los encuestados.



Realizando la revisión de la literatura se encuentra que Brodsky (1976), es el primer autor que se refiere al trabajador hostigado, en un estudio motivado por la promulgación de una nueva ley de condiciones de trabajo que se centró en la dureza de la vida del trabajador de base en un contexto en el que hay accidentes laborales, agotamiento físico, horarios excesivos, tareas monótonas y problemas que hoy se abordan en la investigación sobre el estrés.

El término mobbing proviene del verbo inglés to mob, que traduce “regañar, atacar, maltratar, asediar”, mientras que mob como sustantivo significa “muchedumbre, jauría”. Desde este significado, el término expone un fenómeno de grupo. Sin embargo, en el siglo 19 se conoce ya el término mobbing que se da cuando científicos que estudiaban la ornitología miran con cuidado el comportamiento de un grupo de animales que tenían cierta agresividad. (Ochoa Díaz et al., 2021).

Una causa determinada que origina el mobbing es la diferencia que prevalece entre algunos colaboradores con relación a la mayoría o al resto, en cuanto a disparidad en la edad; por las actividades que realizan en la organización; diferencias de costumbres, experiencia laboral, conocimiento de idiomas, género, entre otros. Esto puede generar hostigamiento en contra de quien se desvía de la mayoría (Martínez Méndez, 2016).

El LIPT fue el primer cuestionario diseñado para evaluar las conductas de mobbing. Consta de 45 ítems en función de las consecuencias clasificados en cinco grupos de acciones que limitan la comunicación de la víctima, limitan el contacto social, destruyen la reputación personal, desacreditan su capacidad profesional y laboral y afectan su salud. Evalúa de forma escalar la cantidad e intensidad de las acciones de acoso. (Carbajal Dávila, 2013).

Actualmente las relaciones de trabajo suelen verse afligidas por conductas desviadas de los miembros de un grupo de trabajo, incidiendo negativamente en las condiciones bajo las cuales las personas pertenecientes a dicho grupo deben prestar sus servicios, además de afectar el clima laboral, aunado a una mala organización del trabajo, recae en la conducta del trabajador, dando lugar a los denominados riesgos psicosociales, principalmente los relacionados a la violencia en el lugar de trabajo y, más concretamente, con el mobbing o acoso psicológico en el trabajo. (Urdaneta Ávila, 2020).

Einarsen (2000) identificó tres modelos para abordar las causas de este acoso psicológico: 1) en función de la personalidad de la víctima y del acosador; 2) en función de las características inherentes a las



interacciones humanas en las organizaciones; y 3) en el clima y el ambiente organizacional específicos de una organización (p. 388).

Una causa determinada que origina el mobbing es la diferencia que prevalece entre algunos colaboradores con relación a la mayoría o al resto, en cuanto a disparidad en la edad; por las actividades que realizan en la organización; diferencias de costumbres, experiencia laboral, conocimiento de idiomas, género, entre otros. Esto puede generar hostigamiento en contra de quien se desvía de la mayoría (Martínez Méndez, 2016)

Este tipo de acoso puede surgir debido a diferencias en la distribución de poder, conflictos organizacionales, falta de comunicación o dinámicas institucionales que favorecen la discriminación y el abuso de autoridad (Hoel & Salin, 2021). Dentro de los tipos de mobbing en función del rol de la víctima y el acosador podemos encontrar:

Acoso entre docente-docente: El acoso entre docentes, también conocido como mobbing o acoso laboral, se refiere a un patrón sistemático de hostigamiento, intimidación o exclusión ejercido entre compañeros de trabajo dentro del ámbito educativo (Einarsen et al., 2020). Este fenómeno puede manifestarse a través de agresiones verbales, sobrecarga de trabajo intencional, difusión de rumores, descalificación profesional o aislamiento social, afectando tanto la salud mental de los docentes como el clima organizacional de la institución (Hoel & Salin, 2021). Factores como la competencia por recursos, la falta de liderazgo efectivo y la cultura institucional pueden favorecer la aparición de estas dinámicas, deteriorando la colaboración y la calidad educativa (Leymann, 1996).

Acoso entre docente-alumno: El acoso entre docentes y alumnos en el ámbito educativo se refiere a conductas de hostigamiento, intimidación o abuso de poder ejercidas por el docente hacia el estudiante, o viceversa, afectando su bienestar psicológico, emocional y académico (Smith & Brain, 2020).

Este fenómeno puede manifestarse en formas como el menoscenso, el castigo injustificado, la humillación pública, la discriminación o el trato desigual, lo que genera un ambiente escolar hostil y perjudica el proceso de enseñanza-aprendizaje (Olweus, 2013). El acoso docente-alumno puede estar influenciado por factores institucionales, la cultura organizacional de la escuela y la falta de protocolos claros para prevenir y atender estas situaciones (Twemlow & Sacco, 2012).



Acoso entre docente-administrativo: El acoso laboral entre docentes y personal administrativo en instituciones educativas se manifiesta a través de comportamientos sistemáticos de hostigamiento, menoscabo o intimidación, que afectan el ambiente de trabajo y el desempeño profesional (Einarsen et al., 2020). Este tipo de acoso puede surgir debido a diferencias en la distribución de poder, conflictos organizacionales, falta de comunicación o dinámicas institucionales que favorecen la discriminación y el abuso de autoridad (Hoel & Salin, 2021). Las conductas de acoso pueden incluir la exclusión deliberada, la sobrecarga de trabajo, la desinformación intencional y el menoscabo de la reputación profesional (Leymann, 1996). En el ámbito educativo, estas prácticas pueden deteriorar el clima institucional y generar consecuencias negativas en la salud mental y el desempeño tanto de docentes como del personal administrativo.

Acoso entre docente-directivo: El acoso laboral entre docentes y directivos es una forma de violencia organizacional que se manifiesta a través de conductas persistentes de hostigamiento, intimidación o menoscabo que afectan el bienestar psicológico y profesional de los involucrados (Einarsen et al., 2020).

Este fenómeno, también conocido como mobbing, puede incluir acciones como la descalificación de competencias, la sobrecarga de trabajo, la exclusión social y la negación de recursos para desempeñar funciones adecuadamente (Leymann, 1996). En el contexto educativo, el acoso laboral puede originarse por diferencias en estilos de liderazgo, conflictos de poder o estructuras jerárquicas rígidas que favorecen un clima de temor y control (Hoel & Salin, 2021).

Es importante reconocer la caracterización de las variables del acoso laboral, lo cual implica la identificación y análisis de los factores que intervienen en este fenómeno, tanto desde el agresor como desde la víctima y el entorno organizacional (Einarsen et al., 2020).

Estas variables pueden agruparse en dimensiones individuales, organizacionales y contextuales. Entre las variables individuales se incluyen la resiliencia, la autoestima y las habilidades de afrontamiento de la víctima, así como los rasgos de personalidad del agresor (Nielsen & Einarsen, 2018). En el nivel organizacional, se consideran aspectos como el liderazgo, la cultura organizacional, la carga laboral y la falta de políticas de prevención (Hoel & Salin, 2021). Finalmente, las variables contextuales incluyen



factores socio culturales, legislativos y económicos que pueden influir en la prevalencia y el manejo del acoso laboral en distintos entornos (Leymann, 1996).

A partir del análisis de la literatura y del marco contextual, en el presente estudio se presenta la siguiente tabla de variables que considera las dimensiones individuales, organizacionales y contextuales del CBTis 114 a partir de la prevalencia en la institución como objeto de estudio y el acoso laboral como fenómeno.

Tabla 1. Tabla de variables analizadas sobre prevalencia y acoso laboral en el CBTis 114.

Objeto de estudio: Prevalencia dentro de la institución.				
Variable	Tipo de variable	Indicadores	Tipo de dato	Escala por utilizar
<u>Variable1.-</u> Prevalencia dentro de la institución	Independiente	Frecuencia de presencia de acoso en la institución.	Intervalo y proporción	Discretos
<u>Variable 2.-</u> Diferenciación entre las características de las variables	Dependiente	Número de veces que se presentan cada característica.	Intervalo y proporción	Discretos
<u>Variable 3.-</u> Presencia de prevalencia a gran escala dentro de la institución educativa	Dependiente	Número de veces que se presentan casos de acoso	Intervalo y proporción	Discretos
<u>Variable 4.-</u> Diferenciación entre el tipo de acoso prevalente en la institución.	Independiente	Número de veces que se repiten los tipos de acoso	Intervalo y proporción	Discretos
Fenómeno de estudio: Acoso laboral				



<u>Variable 1.-</u> Caracterización de variables	Independiente	Proporción de las características	Intervalo proporción	y	Discretos
<u>Variable 2.-</u> Acoso entre docente – docente	Dependiente	Número de veces que se presenta	Intervalo proporción	y	Discretos
<u>Variable 3.-</u> Acoso entre docente – Alumno	Dependiente	Número de veces que se presenta	Intervalo proporción	y	Discretos
<u>Variable 4.-</u> Acoso entre docente – administrativo	Dependiente	Número de veces que se presenta	Intervalo proporción	y	Discretos
<u>Variable 5.-</u> Acoso entre docente - directivo	Dependiente	Número de veces que se presenta	Intervalo proporción	y	Discretos

MÉTODO

El enfoque metodológico de la investigación se realizó a través del análisis cualitativo. Este enfoque proporciona una visión más profunda de la experiencia de los docentes, enriqueciendo el análisis y generando conclusiones aplicables para la mejora del ambiente laboral en el contexto educativo.

El tipo de investigación es exploratoria, ya que se analizaron los tipos de mobbing que se puedan dar dentro de la institución. También cumple como investigación descriptiva ya que se analiza el acoso laboral como fenómeno, y sus componentes dentro de la institución educativa (CBTis 114).

Es fundamental señalar que los datos para el análisis fueron recolectados a través de cuestionarios que se aplicaron al cuerpo docente de la institución (90 trabajadores en total) mediante la plataforma Google Forms. Estos cuestionarios están estructurados según el esquema y los formatos establecidos por Leymann, incluyendo preguntas de tipo cerrado. Este enfoque permitirá optimizar la capacidad estadística de la investigación, facilitando un análisis más preciso y estructurado de los datos obtenidos.

Para abordar de manera integral el fenómeno del acoso laboral, se emplearon dos instrumentos clave: el Inventario de Terror Psicológico de Leymann (LIPT, por sus siglas en inglés) y el Inventario de Acoso Laboral LIPT-60. Estos inventarios se aplican en paralelo con el cuestionario de acoso psicológico en



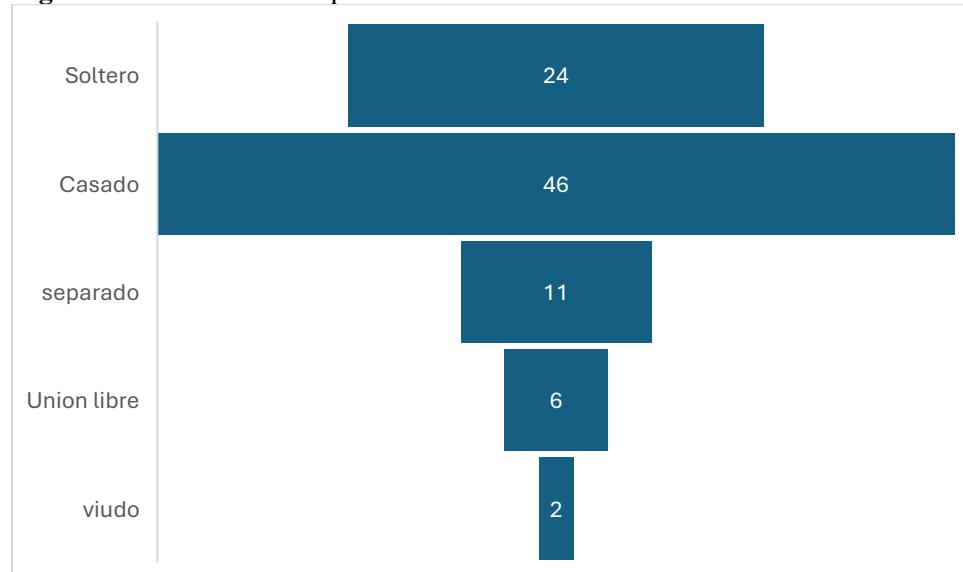
el trabajo, permitiendo una evaluación robusta y multidimensional de las experiencias de los docentes en su entorno laboral. La aplicación conjunta de estos instrumentos genera datos valiosos y comparables que enriquecerán los resultados de esta y futuras investigaciones.

El análisis de la información recolectada se realizó aplicando tres métodos estadísticos: media, promedio y desviación estándar. Esta triangulación estadística permite una interpretación más completa y reducirá el margen de error en la obtención de resultados confiables, lo cual es esencial para comprender las dimensiones y la frecuencia del acoso laboral dentro del plantel. Para el análisis de los datos, se utilizó Excel 2022, programa incluido en el paquete de Office, lo que permitirá la codificación y procesamiento eficiente de la información.

RESULTADOS

Descripción de la población encuestada: A continuación en las siguientes cuatro figuras se muestran las gráficas que describen a la población encuestada del CBTis 114. Los datos generales de los encuestados son importantes para analizar algunas posibles variantes no contempladas.

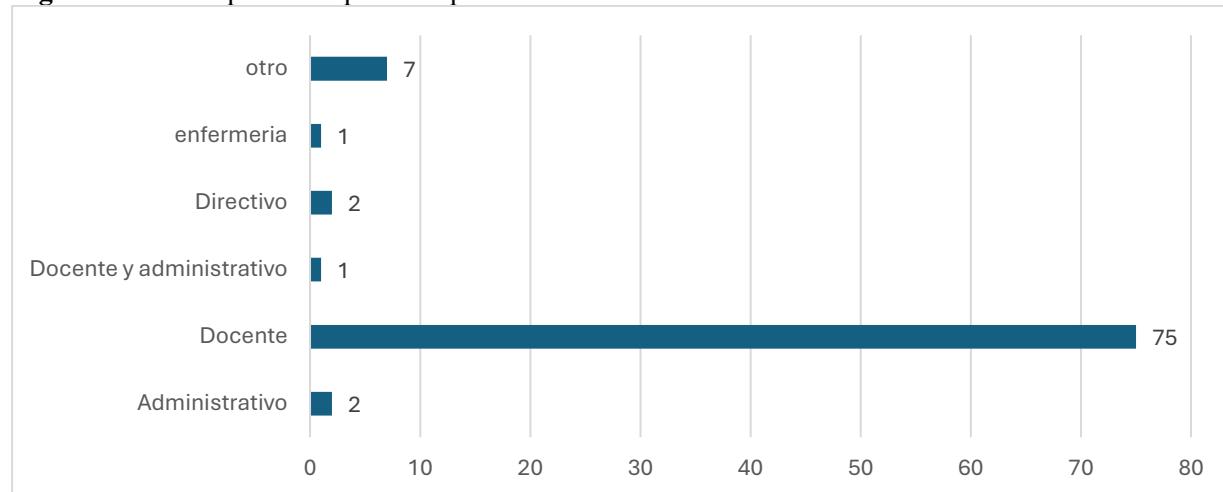
Figura 1. Estado civil del personal encuestado del CBTis No.114



La estructura del estado civil en esta muestra demuestra una predominancia de personas casadas, seguida por solteros, con otros estados civiles representados en menor medida, lo que podría tener implicaciones relevantes para estudios sociales, económicos o demográficos más amplios.

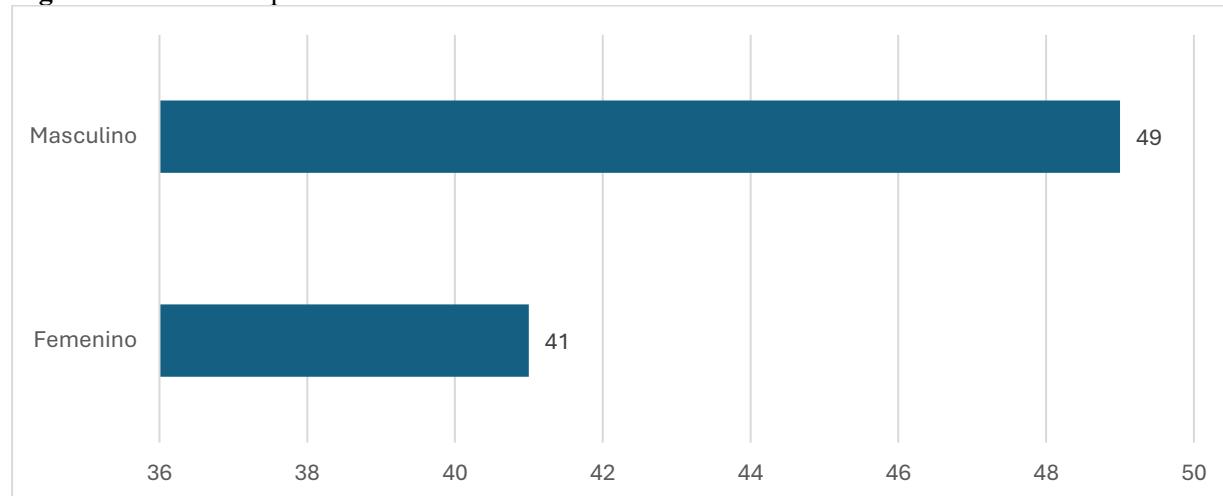


Figura 2. Puesto que desempeñan el personal encuestado del CBTis No.114



Estos datos revelan una estructura institucional altamente centrada en lo académico, con un equipo reducido en las áreas de soporte y gestión, lo que puede tener implicaciones importantes en la operación general y la distribución de responsabilidades.

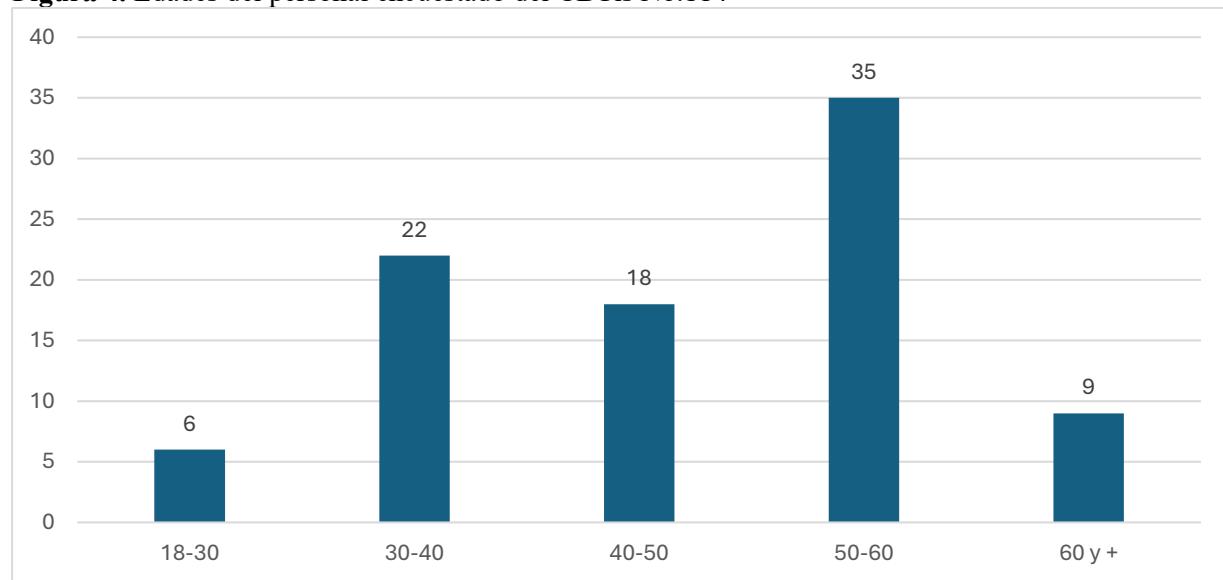
Figura 3. Género del personal encuestado del CBTis No.114



Al observar la distribución por género, se identifican 49 personas del sexo masculino y 41 del sexo femenino. Esta diferencia, aunque no es muy amplia, refleja una ligera predominancia de hombres en el grupo analizado. El total de participantes asciende a 90, por lo que los hombres representan aproximadamente el 54.4% del total, mientras que las mujeres constituyen cerca del 45.6%.



Figura 4. Edades del personal encuestado del CBTis No.114



La distribución sugiere una estructura envejecida, con una participación limitada de jóvenes y un peso importante de los grupos mayores, especialmente entre los 50 y 60 años.

Percepciones del personal encuestado: En primer lugar, la encuesta analiza la “obstaculización de la comunicación”, una de las expresiones más comunes del acoso, que se refleja en el intento sistemático de impedir que una persona se exprese o sea escuchada.

Tabla 2. Encuesta realizada a 90 trabajadores del CBTis No.114 (Percepción de la obstaculización).

Categoría 1: Obstaculización de la comunicación	Encuestados %
Preguntas	
¿Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir?	6.02%
¿Le interrumpen cuando habla?	7.23%
¿Sus compañeros le ponen trabas para expresarse o no le dejan hablar?	6.02%
¿Prohiben a sus compañeros que hablen con usted?	2.41%
¿Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas?	6.02%
¿No consigue hablar con nadie, todos le evitan?	1.20%

Esta categoría presenta un nivel de prevalencia relativamente alto en comparación con las demás. Las situaciones más frecuentes reportadas incluyen la interrupción al hablar (7.23%) y la imposibilidad de expresarse por parte de los superiores o compañeros (ambas con 6.02%). También se reporta que los



empleados se sienten ignorados o evadidos (6.02%), aunque los casos más extremos, como ser evitado completamente (1.20%) o que se prohíba hablar con ellos (2.41%), son menos frecuentes. Estos datos sugieren una dinámica donde, aunque no se impide abiertamente la comunicación, sí se generan barreras constantes que dificultan el intercambio efectivo y respetuoso (Sánchez-Castañeda, 2015).

Tabla 3. Encuesta realizada a 90 trabajadores del CBTis No.114 (Percepción del aislamiento social)

Categoría 2: Aislamiento social	Encuestados %
Pregunta	
¿La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted?	4.82%
¿Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros?	2.41%
¿En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible?	2.41%

Los porcentajes de esta categoría son menores, lo que indica una menor pero significativa presencia de conductas que excluyen a los trabajadores. El mayor indicador es que algunas personas sienten que otros han dejado de dirigirse a ellas (4.82%), lo cual puede ser una señal temprana de exclusión. La asignación de espacios laborales aislados y el trato de invisibilidad (ambos con 2.41%) refuerzan la percepción de desconexión del grupo, aunque en menor proporción que en la categoría anterior (Sánchez Miguel, 2010).

Tabla 4. Encuesta realizada a 90 trabajadores del CBTis No.114 (Percepcion de los ataques a la reputación)

Categoría 3: Ataques a la reputación o imagen personal	Encuestados %
Pregunta	
¿Critican su trabajo?	8.43%
¿Critican su vida privada?	4.82%
¿Le calumnian y murmuran a sus espaldas?	6.02%
¿Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted?	6.02%
¿Le ponen en ridículo, se burlan de usted?	4.82%



Esta es una de las categorías con indicadores más altos. Se destaca la crítica directa al trabajo (8.43%), lo cual puede reflejar una práctica frecuente de desvalorización profesional. Además, aparecen otras conductas como la murmuración (6.02%), la difusión de rumores (6.02%) y las críticas a la vida privada (4.82%). Esta forma de violencia, aunque a menudo sutil, afecta directamente la percepción social del individuo dentro del grupo laboral y pueden tener consecuencias emocionales significativas (Velázquez Narváez, & Díaz Cabrera, 2020).

Tabla 5. Encuesta realizada a 90 trabajadores del CBTis No.114 (Percepción de las agresiones verbales)

Categoría 4: Agresiones verbales o amenazas	
Preguntas	Encuestados %
¿Le gritan o le regañan en voz alta?	4.82%
¿Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras?	1.20%
¿Se le amenaza verbalmente?	3.61%
¿Recibe escritos y notas amenazadoras?	2.41%

Este tipo de comportamiento no solo representa una violación de las normas básicas de respeto, sino que puede desencadenar respuestas de ansiedad y estrés crónico en quienes lo padecen, afectando tanto su salud mental como física (Sánchez-Castañeda, 2015). Aunque esta categoría involucra acciones más directas y agresivas, sus niveles son menores que en las anteriores. Los gritos y regaños en voz alta (4.82%) constituyen la conducta más común, seguidos de amenazas verbales (3.61%). Las amenazas por medios escritos o telefónicos presentan una incidencia muy baja (2.41% y 1.20% respectivamente), lo que podría indicar que este tipo de agresiones se ejercen de forma más implícita o son menos comunes.



Tabla 6. Encuesta realizada a 90 trabajadores del CBTis No.114 (Percepción de las humillaciones)

Categoría 5: Humillaciones o ataques a la dignidad personal	Encuestados %
Preguntas	
¿No le miran, o le miran con desprecio o gestos de rechazo?	3.61%
¿Ridiculizan o se burlan de su vida privada?	2.41%
¿Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender?	2.41%
¿Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica?	0.00%
¿Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener?	1.20%
¿Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo?	3.61%
¿Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas?	2.41%

En esta última categoría se encuentran comportamientos que buscan degradar la imagen personal o emocional del individuo. Aunque la frecuencia general es baja, es importante resaltar que la ridiculización mediante la imitación o gestos despectivos alcanza el 3.61%. Otros indicadores, como la burla de defectos físicos (1.20%) o la negación de contacto visual (3.61%), sugieren microagresiones que, aunque sutiles, pueden acumular un fuerte impacto psicológico. La ridiculización de las creencias religiosas o políticas (2.41%) también constituye una grave violación de los derechos personales y laborales (Bolívar Botía, A., López Yáñez, J., & Murillo, F. J., 2016). Es notable que no se reportaron intentos de obligar a evaluaciones psicológicas (0.00%), lo que marca un límite en este tipo de agresiones en el entorno evaluado.

DISCUSIÓN

En conjunto, los datos presentados corroboran los planteamientos teóricos sobre el impacto del acoso laboral tanto en el individuo como en el entorno organizacional. Las múltiples formas en que se manifiesta —desde el silenciamiento hasta la humillación pública— confirman que no se trata de eventos aislados, sino de prácticas sistemáticas que requieren atención urgente. Como se destaca en los estudios analizados, la implementación de políticas claras, mecanismos de denuncia efectivos y una



cultura organizacional centrada en el respeto y la empatía son elementos esenciales para combatir este fenómeno.

A lo largo del proceso de investigación llevado a cabo en el CBTis No. 114, se vivieron experiencias significativas que no solo aportaron conocimiento sobre el fenómeno estudiado, sino también enseñanzas sobre el ejercicio mismo de la investigación social. Uno de los primeros desafíos fue la obtención de información en un contexto institucional en el que ciertos temas, como el acoso laboral o el clima organizacional, tienden a manejarse con reserva o incluso negación. Esto implicó establecer estrategias de acercamiento cuidadosas, procurando generar confianza entre el personal docente para obtener respuestas sinceras, sin generar incomodidad ni temor a represalias.

Durante el desarrollo del estudio, una de las principales debilidades encontradas fue la limitada disponibilidad de tiempo por parte de los participantes. Asimismo, se identificó como limitante la reuencia de ciertos sectores a colaborar o hablar abiertamente, quizá por miedo a ser identificados, lo que restringió el acceso a testimonios más detallados y personales.

En cuanto a la metodología cualitativa empleada, si bien permitió explorar el fenómeno desde una perspectiva más humana y contextual, también presentó ciertas complicaciones. Por ejemplo, la interpretación de los discursos recogidos exigió un ejercicio constante de objetividad, para no dejarse influir por suposiciones personales ni por la carga emocional que, en ocasiones, acompañaba a los relatos. Sin embargo, esta misma metodología posibilitó captar matices que difícilmente habrían emergido en un enfoque puramente cuantitativo, lo cual enriqueció el análisis final.

Respecto al contexto en el que se aplicaron las encuestas, este fue en general propicio, aunque no exento de tensiones. La disposición del personal directivo para permitir el levantamiento de datos fue positiva, aunque se notaba cierta cautela. Esto obligó a actuar con discreción y a cuidar cada detalle logístico, desde el momento del día elegido hasta el lenguaje utilizado en la explicación de los objetivos del estudio. Aun así, se logró una participación considerable, lo que reflejó que, pese a las barreras, existe interés entre el personal por visibilizar problemáticas que afectan su entorno laboral.

CONCLUSIONES

En conjunto, el panorama observado evidencia que sí existen expresiones de acoso laboral en el contexto analizado, siendo más comunes aquellas de carácter indirecto o pasivo, las cuales, si bien pueden pasar



desapercibidas en lo inmediato, generan efectos acumulativos nocivos. Los hallazgos obtenidos refuerzan la urgencia de promover una cultura organizacional orientada al respeto, la inclusión y el diálogo constante, donde se valoren las relaciones interpersonales saludables como base para el desarrollo profesional y el bienestar colectivo del personal docente.

Para la categoría de obstaculización de la información se recomienda establecer canales de comunicación internos claros, abiertos y confidenciales para que los docentes puedan expresar inquietudes sin temor a represalias. Capacitar a los mandos medios y superiores en habilidades de comunicación efectiva, manejo de conflictos y liderazgo empático. Implementar reuniones periódicas con agendas estructuradas y participación del personal docente.

Respecto al aislamiento social se hace la recomendación de fomentar actividades de convivencia, colaboración y trabajo en equipo, tanto en lo académico como en lo institucional. Promover un clima organizacional inclusivo, en el que todos los docentes se sientan valorados y parte de la comunidad educativa. Identificar casos donde los docentes puedan estar siendo excluidos y brindar apoyo mediante tutorías o redes internas de acompañamiento.

En la categoría de ataques a la reputación o imagen personal es importante establecer un protocolo claro para la denuncia y seguimiento de situaciones que atenten contra la integridad moral del personal. Sensibilizar a la comunidad escolar sobre los efectos del acoso y promover una cultura de respeto y reconocimiento. Por último, Integrar talleres sobre ética profesional, comunicación no violenta y resolución pacífica de conflictos.

Para atender las agresiones verbales o amenazas dentro de la institución hay que brindar capacitación continua en manejo emocional y prevención del conflicto para todos los actores institucionales. Crear una instancia imparcial de mediación que atienda casos de agresión verbal o amenazas. Promover una política de “cero tolerancias” ante cualquier tipo de violencia en el lugar de trabajo.

Por último, para atender con especial urgencia los casos de humillaciones o ataques a la dignidad personal se recomienda implementar campañas de concientización sobre la dignidad y el respeto en el entorno laboral. Fortalecer el acompañamiento psicológico y emocional de los docentes que hayan vivido experiencias de este tipo. Hay que asegurar que los procesos administrativos y evaluativos se desarrollos con imparcialidad y respeto hacia los derechos laborales.



Se espera que a partir de la implementación de las recomendaciones que atiendan el acoso laboral en la comunidad del CBTis 114 se mejore significativamente la motivación del personal educativo, lo cual incidirá positivamente en los resultados académicos de la institución. A su vez, se concluye que la metodología y las recomendaciones realizadas en el presente estudio son viables para replicarse en otras escuelas en las que se desea detectar el nivel de acoso laboral actual y crear estrategias que mejoren el clima escolar, por lo que se invita a su aplicación en otros contextos, tanto de México como de América Latina.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, D., Martínez, S., & Menéndez, C. (2016). Acoso laboral: Características y factores determinantes. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(3), 157-170.
<https://journals.copmadrid.org/jwop/archivos/102112.pdf>
- Bolívar Botía, A., López Yáñez, J., & Murillo, F. J. (2016). Liderazgo en las instituciones educativas. Una revisión de líneas de investigación. *Revista Fuentes*, (14), 15–60. Recuperado a partir de <https://revistascientificas.us.es/index.php/fuentes/article/view/2352>
- Brodsky, C. M. (1976). *The Harassed Worker*. D.C. Heath.
- Carvajal Oroz, José G., & Dávila Londoño, Carlos A. (2013). Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. *Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*, 29(49), 95-106. Retrieved October 01, 2024, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452013000100011&lng=en&tlang=es.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos [CNDH]. (2012). *Acoso laboral (mobbing)*. <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Mobbing.pdf>
- Cortés López, E. R. (2009). *El acoso laboral en las instituciones educativas*. Universidad Autónoma de Nuevo León. <http://eprints.uanl.mx/2711/1/1080224785.pdf>
- Einarsen, S. (2000). *Harassment and Bullying at work: A review Scandianvian Approach*. Aggression and violent Behavior, 5 (4) (pp. 379-401).
- Einarsen, S. V., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2020). *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (3rd ed.). CRC Press.



- Hoel, H., & Salin, D. (2021). The role of leadership in workplace bullying: A review. In S. V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (pp. 307-334). CRC Press.
- Leymann, H. (1990). *Mobbing and psychological terror at workplaces*. Violence and Victims, 5(2), 119-126.
- Leymann, H. (1996a). The content and development of mobbing at work. *European journal of work and organizational psychology* 5(2), (pp. 165-184).
- Leymann, H. (1996b). *Mobbing. La persécution au travail*. París, Francia: Seuil.
- Leymann, H. y Gustafsson, A. (1996). Mobbing en el Trabajo y el Desarrollo de Trastornos por Estrés Posttraumático. *European journal of work and organizational psychology*, 5 (2) (pp. 251-275).
- Martínez Méndez, O. (enero de 2016). *Mobbing y otro tipo de violencias en el clima laboral universitario*. Recuperado el 2018, de Universidad Autónoma de San Luis Potosí:
<http://ninive.uaslp.mx/jspui/bitstream/i/3765/1/MDH1MBB01601.pdf>
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. V. (2018). What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research. *Aggression and Violent Behavior*, 42, 71-83.
<https://doi.org/10.1016/j.avb.2018.06.007>
- Ochoa Díaz, César Eduardo, Hernández Ramos, Eduardo, Guamán Chacha, Kleber, & Pérez Teruel, Karina. (2021). El acoso laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(2), 113-118. Epub 02 de abril de 2021. Recuperado en 01 de octubre de 2024, de
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202021000200113&lng=es&tlng=es.
- Olweus, D. (2013). *School bullying: Development and some important challenges*. Annual Review of Clinical Psychology, 9, 751-780. <https://doi.org/10.1146/annurev-clinpsy-050212-185516>
- Rodríguez Muñoz, A. (2016). Estudio sobre el acoso laboral en instituciones educativas: Un análisis desde la psicología organizacional. *Revista Latinoamericana de Psicología del Trabajo*, 15(2), 45-60. <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>



Sánchez-Castañeda, Alfredo. (2015). Mendizábal Bermúdez, Gabriela. El acoso laboral y la seguridad social. México, Porrúa, 2013. *Revista latinoamericana de derecho social*, (21), 289-294.
Recuperado en 02 de marzo de 2025, de
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702015000200289&lng=es&tlang=es.

Sánchez Miguel, Martha; Ambrosio Morales, María Teresa Acoso laboral contra la mujer en México (MOBBING) Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 10, enero-junio, 2010, pp. 453-463 Universidad Nacional Autónoma de México Distrito Federal, México

Smith, P. K., & Brain, P. (2020). Bullying in schools: Lessons from research. *Aggression and Violent Behavior*, 50, 101-398. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2019.101398>

Twemlow, S. W., & Sacco, F. C. (2012). *Preventing bullying and school violence*. American Psychiatric Publishing.

Urdaneta, Juan Gerardo Ávila. (2020). El acoso laboral o mobbing como elemento causante de accidentes laborales. *Revista Científica UISRAEL*, 7(3), 123-136. <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n3.2020.331>

Velázquez Narváez, Yolanda, & Díaz Cabrera, Ma. Dolores. (2020). Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género. *Andamios*, 17(42), 423-440. Epub 28 de agosto de 2020. <https://doi.org/10.29092/uacm.v17i42.750>

