

AUTOESTIMA Y REDES SOCIALES DE APOYO COMO FACTORES PROTECTORES DE MOBBING EN DOCENTES.

Manuel Pando Moreno, Carolina Aranda Beltrán, Guadalupe Aldrete Rodríguez y Pedro Reynaga Estrada
Departamento de Salud Pública, Centro Universitario de Ciencias de la Salud, Universidad de Guadalajara
(Jalisco, México)

E-mail: manolop@megared.net.mx



Introducción

El acoso laboral un problema para la salud mental laboral que parece estar ampliamente extendido en las prácticas organizacionales de los países Europeos, pero para Latinoamérica lo que se tiene son escasos registros y numerosas anécdotas.

Se reconoce como uno de los primeros investigadores del problema al psicólogo sueco Heinz Leymann, quien tomó prestado el término “mobbing” de las ciencias animales, específicamente de la investigación de Konrad Lorenz. Este término, que literalmente significa “formar una multitud (gavilla) alrededor de alguien para atacarlo(a)” (1), define el comportamiento de algunas especies animales que aíslan uno de sus miembros, para después ser expulsado o aniquilado.

Términos similares como el de “intimidación” o “*bullyng*” fueron adoptados para estudiar el fenómeno entre niños escolares, mientras que el término *Mobbing* ha sido aplicado para investigar en los lugares de trabajo.

No existen estudios sobre factores protectores del Mobbing en los sistemas organizacionales, sin embargo, algunos elementos como un buen nivel de autoestima o una adecuada red de apoyo social dentro y fuera del ambiente laboral, han sido señalados como factores de protección para trastornos psicológicos, estrés y Síndrome de Burnout (2).

La autoestima se define como “el carácter favorable de la auto-evaluación de las características individuales” (3), corresponde a la valoración positiva o negativa que uno hace de sí mismo. Se refiere a cómo la persona se ve a sí misma, lo que piensa de ella, cómo reacciona ante sí. Puede condicionar el proceso de desarrollo de las potencialidades humanas y dentro del ámbito profesional, una autoestima positiva facilita una mejor percepción de la realidad y comunicación interpersonal, ayuda a tolerar mejor el estrés, la incertidumbre y vivir los procesos de cambio.

Un bajo nivel de autoestima se ha considerado desde hace mucho tiempo como uno de los factores causantes de trastornos fisiológicos y psicológicos (4, 5, 6). Incluso la Organización Internacional del trabajo (7) a señalado a la autoestima como factor protector de la salud en ambientes laborales.

Por su parte, la red social de apoyo, es el conjunto de personas y/o grupos de personas que ejercen una función recíproca entre sí (8), formada por individuos considerados “significativos”, como sería la familia, los hijos, el esposo/a, los amigos, los compañeros de trabajo, etc., Caplan y Nelson (9), Cassel (10) y Cobb (11) son considerados los fundadores sobre los estudios sobre el apoyo social y sus efectos en la salud y el bienestar de las personas.

De igual manera, en el medio laboral, el apoyo social permite prevenir y aliviar las respuestas que el individuo genera ante los estresores y sus efectos (respuesta al estrés y sus consecuencias).

Cohen y Wills (12) han señalado que los efectos moduladores significativos del apoyo social aparecen cuando el apoyo social que se da en una situación es eficaz para afrontar el tipo de estresor presente y cuando los niveles de estrés son elevados.

Gil-Monte y Peiró (13, 14) señalan que la falta de apoyo por parte de los compañeros y supervisores, o por parte de la dirección o de la administración de la organización son características que pueden influenciar negativamente en la salud de los trabajadores.

Más recientemente Aranda (15) mostró la relación entre las redes sociales de apoyo y la salud de los trabajadores en temas como el Burnout.

La autoestima y las redes sociales de apoyo social fueron estudiadas aquí como un factor de protección contra el *Mobbing* en un grupo de 144 trabajadores docentes de un Centro Universitario de Educación Superior.

Metodología

Se trata de un estudio observacional y transversal sobre la función protectora de una buena autoestima y una adecuada Red de Apoyo Social sobre la prevalencia del *Mobbing* en los trabajadores docentes de un Centro Universitario, se consideraron como sujetos de estudio todos aquellos docentes de tiempo completo o medio tiempo que tuvieran más de un año en su puesto de trabajo y que estuvieran realizando funciones docentes (trabajo frente a grupo), se excluyeron aquellos sujetos que fueran docentes por asignatura (contratados por pocas horas a la semana) o que estuvieran haciendo funciones administrativas o directivas que los hubiera alejado del trabajo frente a grupo de alumnos.

La investigación se realizó en los meses de marzo a noviembre de 2004 y de un total de 813 docentes se calculó una muestra a partir de una prevalencia esperada de 13% y asumiendo un 0.05 como margen de error aceptable y un 95% de confiabilidad; con lo que se obtuvo un total de 144 sujetos para componer la muestra que fue seleccionada al azar por cuotas de acuerdo a cada Departamento.

Para la evaluación del *Mobbing* se utilizó la Escala Leyman Inventory Psico Terror (LIPT) en su adaptación española LIPT-60 (16), que evalúa de manera escalar seis tipos de Estrategias de Acoso: Limitar su comunicación [1-11], Limitar su contacto social [12-16], Desprestigiar su persona ante los compañeros [17-31], Desacreditar su capacidad profesional y laboral [32-38], Comprometer su salud [39-45] y, Entorpecer su progreso laboral (Anexo español) [46-60].

El LIPT-60 evalúa la cantidad e intensidad de Estrategias de Acoso a que está expuesto el trabajador a través de tres medidas "Número de estrategias de acoso psicológico" (NEAP), el "Índice medio de acoso psicológico" (IMAP) y el "Índice global de acoso psicológico" (IGAP), pero no determina en que momento puede considerarse un trabajador como víctima de *Mobbing*, por lo que en ocasiones a sido considerado que con una sola estrategia de acoso que se aplique al trabajador se pueda hablar de presencia de *Mobbing*.

Para este trabajo se obtuvo la tasa de trabajadores expuestos al menos a una estrategia de acoso, que es el criterio conforme el cual el Instrumento aplicado (LIPT-60) califica como sufriendo "acoso psicológico en el trabajo" a cada sujeto. Además calculamos los valores de NEAP, IGAP e IMAP correspondientes y hemos clasificado los puntajes obtenidos por los trabajadores en cuatro niveles: "nulo" cuando el puntaje obtenido en NEAP es cero, y bajo, medio o alto de acuerdo a terciles de los puntos posibles a obtener en cada estrategia de acoso, de las seis incluidas en el LIPT-60

Asimismo, se utilizó la Escala de Evaluación de Apoyo y Contactos Sociales con respecto al análisis de las relaciones sociales, incluye elementos estructurales tales como: tamaño, frecuencia de contactos y tipos de apoyo con los que cuenta el sujeto (emocional e instrumental) sobre una escala ordinal de tres puntos. Por lo que respecta a las características funcionales subjetivas se incluye un último elemento que hace referencia a la satisfacción subjetiva respecto a las relaciones sociales que mantiene el anciano. El instrumento consta de cuatro secciones correspondientes a distintos tipos de interacción social: pareja, hijos, otros familiares y amigos.

A partir de este instrumento se obtienen dos índices, uno referido a características objetivas de apoyo social (oscila entre 0 y 12 puntos) y otro referido a características subjetivas de satisfacción (oscila entre 0 y 3 puntos). Por lo que respecta a sus propiedades psicométricas, se determinó la fiabilidad de la escala obteniendo los índices de consistencia interna de las diferentes subescalas, variando entre .35 y .86 (17)

La escala original evalúa lo que se llamará redes de apoyo “extralaboral” y fue modificada para incluir también las redes de apoyo “laborales”, incorporando la evaluación del tamaño, frecuencia de contactos y tipos de apoyo con los que cuenta el sujeto en relación a su lugar de trabajo creando tres secciones nuevas correspondientes a la interacción con su superior, subordinados y compañeros de trabajo. Esta adaptación ya ha sido utilizada en trabajos anteriores con buenos resultados (18)

Para la evaluación de la autoestima se recurrió a una adaptación del Cuestionario de Autoestima “IGA-2000”, este es un instrumento de autoinforme con 25 reactivos y que cuenta con tres opciones de respuesta “siempre”, “a veces” y “nunca”, el original está diseñado para ser aplicado a escolares y no a trabajadores, sin embargo, cuenta con la ventaja de haber sido diseñado para el medio mexicano y con un bien realizado proceso de diseño y validación, partiendo desde un estudio de redes semánticas (19) hasta la validación de constructo y un alpha de Cronbach de 0.8090 (20). La evaluación para este estudio calificó las respuestas sólo en dos valores “autoestima baja” y “autoestima adecuada”

La presencia (al menos de una estrategia de acoso) o no de Mobbing, los valores de NEAP, IGAP e IMAP y los cuatro niveles de valoración (alto, medio, bajo y nulo) fueron cruzados con valores bajo, medio y alto de los diferentes tipos de Redes Sociales y con el nivel “bajo” o “adecuado” de la autoestima, se estableció la asociación entre ellos con Chi cuadrada, considerando significativa la asociación si p era menor a 0.05, y para el cálculo de OR se agruparon los niveles de Mobbing en nulo y presente (bajo, medio y alto) y los valores de redes sociales en bajo y adecuado (medio y alto), considerando el OR válido cuando es mayor a 1, los niveles de confiabilidad no incluyen la unidad y exista un valor de asociación de acuerdo a lo establecido ($p < 0.05$).

Resultados

En el estudio participaron 144 Docentes del centro Universitario estudiado, el rango de edad de ellos vario de 24 a 68 años, siendo la edad promedio de 47 años y la moda de 40.

Predominó el género masculino con 61.8%, el Estado Civil casados (75.5%), los que trabajan en turno matutino (61.7%), y los que trabajan en otro lugar además de este Centro Universitario un 61.7%.

La escolaridad de los docentes participantes se encuentra dividida de la siguiente manera: 1.4% cuenta con carrera técnica, 16.6% licenciatura, 29.0% Especialidad, 39.3% Maestría, y 8.3% con Doctorado.

Conforme al criterio de el Instrumento aplicado (LIPT-60) un 79.7% califica como sufriendo “acoso psicológico en el trabajo”.

El número de estrategias de acoso psicológico (NEAP), se presentó en un rango de 0 a 42, y el promedio obtenido fue de 7, para el índice medio de acoso psicológico (IMAP) el rango se dio de 0.00 a 2.16, con un promedio de 0.19, y por último, en el índice global de acoso psicológico (IGAP) el rango varió de .00 a 2.52 y su promedio fue de 1.02

Una vez agrupados en cuatro niveles la frecuencia en que se presentaban las estrategias de acoso psicológico, encontramos que solo en dos de ellas hay sujetos calificados como “alta”; “Desacreditar la capacidad laboral” con 2.7% y “limitar la comunicación” con 0.7%.

El género, Estado Civil, turno de trabajo, tener otro trabajo, número de grupos que atiende en el ciclo escolar presente, y número de alumnos que atiende en el ciclo escolar presente, no mostraron asociación con ninguna de las 6 Estrategias de Acoso Psicológico.

El “Tipo de Nombramiento con que cuenta” presentó asociación significativa con “desacreditar la capacidad laboral” ($p = 0.02$), en ellos los nombramientos de “Técnico Académico” son los que presentaron peores condiciones, con un 25% de los sujetos calificando en los niveles medio y alto.

La edad se asoció significativamente con tres estrategias de acoso diferentes; “limitar el contacto social” ($p = 0.02$), “desacreditar la capacidad laboral” ($p = 0.03$) y “entorpecer el progreso laboral” ($p = 0.01$), en todos los casos fueron los grupos “más jóvenes” (de 24 a 34 años) donde se concentraron las mayores prevalencias casos altos y medios, y la Escolaridad se relacionó con “limitar el contacto social” ($p = 0.01$), “desprestigiar a la

persona” ($p= 0.00$) y “comprometer la salud” ($p= 0.00$), siendo los sujetos de escolaridad mayor (grado de Doctor) los que presentaron las prevalencias más altas en los niveles alto y medio.

Las redes Sociales de Apoyo resultaron ser un factor comúnmente asociado con algunos de los tipos de Estrategias de Acoso Psicológico, y en especial las Redes de Apoyo Social de tipo laboral, resultaron asociadas significativamente con 3 tipos de dichas estrategias: “Limitar el Contacto Social”, “Desacreditar la Capacidad Laboral” y “Entorpecer el progreso Laboral las Redes de apoyo Social Laboral, tanto de tipo subjetivo (satisfacción con las mismas) como de tipo objetivo (cantidad y frecuencia de contactos) (Ver Tabla No. 1).

Tabla No. 1 Asociación estadística (valores de p) de las diferentes “Estrategias de Acoso Psicológico” y los tipos de Redes Sociales de Apoyo estudiadas.

	<i>LIMITAR SU COMUNICACIÓN</i>	<i>LIMITAR CONTACTO SOCIAL</i>	<i>DESPRESTIGIAR A LA PERSONA</i>	<i>DESACREDITAR CAPACIDAD LABORAL.</i>
<i>REDES EXTRA LABORALES OBJETIVAS</i>	$p>0.05$	0.03	0.04	$p>0.05$
<i>REDES EXTRA LABORALES SUBJETIVAS</i>	$p>0.05$	$p>0.05$	$p>0.05$	$p>0.05$
<i>REDES LABORALES OBJETIVAS</i>	$p>0.05$	0.00	$p>0.05$	0.00
<i>REDES LABORALES SUBJETIVAS</i>	$p>0.05$	0.00	$p>0.05$	0.01
<i>REDES OBJETIVAS GENERALES</i>	0.02	0.00	0.01	$p>0.05$
<i>REDES SUBJETIVAS GENERALES</i>	0.03	$p>0.05$	0.02	$p>0.05$

	<i>COMPROMETER SALUD</i>	<i>ANEXO ESPAÑOL ENTORPECER EL PROGRESO LABORAL</i>	<i>MOBBING TOTAL</i>
<i>REDES EXTRA LABORALES OBJETIVAS</i>	$p>0.05$	0.00	$p>0.05$
<i>REDES EXTRA LABORALES SUBJETIVAS</i>	$p>0.05$	$p>0.05$	$p>0.05$

REDES LABORALES OBJETIVAS	p>0.05	0.04	p>0.05
REDES LABORALES SUBJETIVAS	p>0.05	0.01	p>0.05
REDES OBJETIVAS GENERALES	p>0.05	0.00	0.00
REDES SUBJETIVAS GENERALES	p>0.05	0.00	0.02

Por su parte las Redes Extralaborales de tipo Subjetivo no mostraron asociación con ningún tipo de Estrategia de Acoso.

De los tres valores integrados que presenta el LIPT-60 el "Índice Medio de Acoso Psicológico" (IMAP) se mostró como el más sensible a los valores de la Redes de Apoyo Social, obteniendo valores significativos de asociación en todas las formas de Redes estudiadas, el menos sensible parece ser el "Número de Estrategias de Acoso Psicológico" (NEAP) que solo mostró valor de asociación significativa con las Redes Sociales Extralaborales Objetivas (Ver Tabla No. 2).

Tabla No. 2 Asociación estadística (valores de p) de las diferentes los valores Generales de Acoso Psicológico y los tipos de Redes Sociales de Apoyo estudiadas.

	NEAP	IGAP	IMAP
REDES EXTRALABORALES OBJETIVAS	0.00	0.00	0.00
REDES EXTRALABORALES SUBJETIVAS	p>0.05	0.00	0.00
REDES LABORALES OBJETIVAS	p>0.05	p>0.05	0.00
REDES LABORALES SUBJETIVAS	p>0.05	p>0.05	0.00
REDES OBJETIVAS GENERALES	p>0.05	0.00	0.00
REDES SUBJETIVAS GENERALES	0.00	0.00	0.00

La autoestima, por su parte, mostró asociación significativa solamente con dos Estrategias de Acoso: "Limitar el Contacto Social" y "Desprestigiar a la Persona" y con los valores del "Índice Medio de Acoso Psicológico" (IMAP) y el "Índice Global de Acoso Psicológico" (IGAP) (Ver Tabla No. 3).

Tabla No. 3 Asociación estadística (valores de p) de las diferentes "Estrategias de Acoso Psicológico" y los valores Generales de Acoso Psicológico con los niveles de autoestima.

	LIMITAR SU COMUNICACIÓN	LIMITAR CONTACTO SOCIAL	DESPRESTIGIAR A LA PERSONA	DESACREDITAR CAPACIDAD LABORAL.
AUTOESTIMA	p>0.05	0.04	0.00	p>0.05

	COMPROMETER SALUD	ANEXO ESPAÑOL ENTORPECER EL PROGRESO LABORAL	MOBBING TOTAL	NEAP	IGAP	IMAP
AUTOESTIMA	p>0.05	p>0.05	p>0.05	p>0.05	0.00	0.00

Las Redes sociales de apoyo Generales tanto objetivas como subjetivas fueron las que más valores válidos de OR presentaron, ya que lo hicieron con 4 diferentes estrategias de acoso y con la calificación total del mismo. Dos estrategias de Acoso en particular (“Desacreditar la Capacidad Laboral” y “Comprometer la Salud”) no mostraron que ninguno de los diferentes tipos de redes de apoyo ni la baja autoestima fueran factor de riesgo para ellas. La baja autoestima solo se presentó con valor de OR válido para una estrategia de acoso (“Limitar el Contacto Social”) (Ver Tabla No. 4)

Las variables sociodemográficas como el género, Estado Civil (no casados), la edad (superior a la media) no resultaron tener OR válidos para las diferentes estrategias de acoso, el acoso total, la calidad de los diferentes tipos de redes ni la autoestima.

Tabla No. 4 Factores de Riesgo (OR) relativos a los tipos de Redes Sociales de Apoyo estudiadas y la autoestima sobre la presencia de las diferentes “Estrategias de Acoso Psicológico”.

	<i>LIMITAR SU COMUNICACIÓN</i>	<i>LIMITAR CONTACTO SOCIAL</i>	<i>DESPRESTIGIAR A LA PERSONA</i>
REDES EXTRA LABORALES OBJETIVAS	*	OR=2.87 (1.16-7.08) p=0.01	*
REDES EXTRA LABORALES SUBJETIVAS	*	*	*
REDES LABORALES OBJETIVAS	*	*	*
REDES LABORALES SUBJETIVAS	*	*	*
REDES OBJETIVAS GENERALES	OR=3.38 (1.12-10.9) p=0.02	OR=5.19 (2.08-13.0) p=0.00	OR=2.47 (1.10-5.61) p=0.02
REDES SUBJETIVAS GENERALES	OR=4.36 (1.55-12.8) p=0.00	*	OR=2.70 (1.27-5.79) p=0.00
AUTOESTIMA	*	OR=4.78 (1.01-23.3) p=0.04	*

	<i>DESACREDITAR CAPACIDAD LABORAL.</i>	<i>COMPROMETER SALUD</i>	<i>ANEXO ESPAÑOL ENTORPECER EL PROGRESO LABORAL</i>	<i>MOBBING TOTAL</i>
--	--	--------------------------	---	----------------------

REDES EXTRA LABORALES OBJETIVAS	*	*	OR=2.57 (1.11-6.01) p=0.02	*
REDES EXTRA LABORALES SUBJETIVAS	*	*	*	*
REDES LABORALES OBJETIVAS	*	*	*	*
REDES LABORALES SUBJETIVAS	*	*	*	*
REDES OBJETIVAS GENERALES	*	*	OR=2.49 (1.10-5.71) p=0.02	OR=6.93 (1.46-45.1) p=0.02
REDES SUBJETIVAS GENERALES	*	*	OR=2.97 (1.38-6.45) p=0.00	OR=4.78 (1.43-17.6) p=0.00
AUTOESTIMA	*	*	*	*

* Valores obtenidos no válidos para establecer Factor de Riesgo.

Discusión

En nuestro estudio no hemos encontrado datos que nos aporten un perfil de “víctima” de acoso en cuanto a un determinado género, edad o estado civil, confirmando el señalamiento previo del Dr. Martin Resch de que “No existe la típica víctima de acoso laboral. En realidad, puede sucedernos a todos, a cualquier persona completamente normal, tanto mujeres como hombres”.(21)

La Autoestima ha sido estudiada en la salud laboral como un factor de protección contra la enfermedad o el trastorno, tanto físico como mental.

La OIT señala un estudio realizado entre 206 enfermeras de un importante hospital del sudoeste de Estados Unidos, Mossholder, Bedeian y Armenakis (22) hallaron que los autoinformes sobre ambigüedad de roles se asociaban inversamente a la satisfacción en el puesto de trabajo en las personas con bajo nivel de autoestima, pero no en las que tenían una elevada autoestima.

Brockner (23, 24) ha formulado la hipótesis de que las personas con baja autoestima (low SEs) suelen ser más vulnerables a los eventos del entorno que las que tienen un nivel elevado de autoestima.

Sin embargo, en nuestro estudio la autoestima no ha mostrado una consistencia en su asociación con las diversas Estrategias de Acoso Psicológico, y solo obtuvo un OR válido para una sola estrategia de acoso.

El papel protector de las Redes Sociales de Apoyo también ha sido previamente documentado, Chappell y Segall (25) observaron que en las personas con menos enfermedades crónicas, con una mayor red de apoyo, y sin discapacidad funcional, presentaban un estado de salud y de bienestar más elevado. En otros estudios George (26) y Terra (27) observaron que un tamaño de red de apoyo y un grado de apoyo social percibido reducido, son predictores de la incidencia de síntomas depresivos.

La variable Apoyo Social ha sido explicada como “antecedente” de los elementos estresores, así, puede contribuir a la salud creando un ambiente promotor de salud que mejore el bienestar, disminuyendo la probabilidad de que se produzcan acontecimientos estresantes en la vida de la persona y proporcionando a la persona información retrospectiva, confirmativa o no, de que sus actos están conduciendo a las consecuencias anticipadas socialmente deseables. También puede enfocarse como variable “intermedia”, contribuyendo a amortiguar los efectos negativos de los acontecimientos estresantes que se producen en la vida del sujeto, influyendo sobre las interpretaciones de tales acontecimientos y las respuestas emocionales que da ante ellos, disminuyendo así su potencial patológico.

Dado que al menos 4 tipos de Redes Sociales y la autoestima se asociaron con el IGAP y todas lo hicieron con el IMAP, podemos asumir que tanto la autoestima como las Redes Sociales de Apoyo juegan un papel más importante en cuanto a la intensidad del Acoso (IMAP e IGAP) que en cuanto al Número de Estrategias de Acoso que se presentan (NEAP).

Esto llevaría a inclinarse por la acción protectora de las Redes Sociales y la Autoestima como “variable intermedia” teniendo mayor asociación con el daño que puede producir el Acoso Psicológico y no con la exposición a conductas de Acoso.

La autoestima y las Redes Sociales de Apoyo deben integrarse como una función organizacional de promoción a la salud mental de los trabajadores, las “organizaciones productivas” pueden y deben fomentar la autoestima de su personal.

El mejor sistema será hacerlo a través de climas y sistemas organizacionales en los que (por ejemplo) los sistemas de supervisión de las empresas constituyan mediante una adecuada retroalimentación de evaluación del rendimiento y/o del proceso de trabajo. Resúmenes valorativos y la elaboración en un marco participativo de planes de mejora continua. Intervenciones de refuerzo positivo de las actuaciones positivas y los sistemas de capacitación y/o desarrollo de personal que acrecientan el dominio de destrezas, mejoran las percepciones positivas de eficacia respecto a nuevas tareas en el trabajador.

Las condiciones de trabajo son las responsables de la salud de millones de trabajadores mexicanos, no es un problema de cada empresa, es un problema de salud pública que requiere ser atendido con mayor preocupación, una prevalencia de 79.7% de trabajadores sufriendo conductas de violencia psicológica en mayor o menor medida, significa poner en riesgo la salud mental y física de más de 12 millones de mexicanos, además de las medidas intra empresa que se sugieren, se requiere del diseño de políticas de salud que protejan a los trabajadores, especialmente en lo referente a la exposición a Agentes Psicosociales negativos en su trabajo, y la modificación a la Norma Oficial Mexicana en materia de Riesgos de Trabajo. Es claro que el salubrista debiera prestar mayor atención a la salud mental y la salud laboral.

Resumen

El acoso laboral un problema para la salud mental laboral ampliamente extendido en las prácticas organizacionales de muchos países. No existen estudios sobre factores protectores del Mobbing en los sistemas organizacionales, sin embargo, algunos elementos como un buen nivel de autoestima o una adecuada red de apoyo social dentro y fuera del ambiente laboral, han sido señalados como factores de protección para trastornos psicológicos, estrés y Síndrome de Burnout. El presente trabajo es un estudio observacional y transversal sobre la función protectora de una buena autoestima y una adecuada Red de Apoyo Social sobre la prevalencia del Mobbing en una muestra de 144 docentes de un Centro Universitario en Guadalajara, México. Las redes Sociales de Apoyo resultaron ser un factor comúnmente asociado con algunos de los tipos de Estrategias de Acoso Psicológico, la autoestima, por su parte, mostró asociación significativa solamente con dos Estrategias de Acoso: “Limitar el Contacto Social” y “Desprestigiar a la Persona” y con los valores del “Índice Medio de Acoso Psicológico” (IMAP) y el “Índice Global de Acoso Psicológico” (IGAP). Nos inclinamos a considerar la acción protectora de las Redes Sociales y la Autoestima como “variable intermedia” teniendo mayor asociación con el daño que puede producir el Acoso Psicológico que con la exposición a conductas de Acoso.

Palabras clave: Mobbing, acoso psicológico, acoso laboral, salud mental laboral.

Abstract

The harassment labor is a problem for the labor mental health widely extended in the organizational practices of many countries. Studies do not exist on protective factors of the Mobbing in the organizational systems, nevertheless, some elements like a good level of self-esteem or a suitable network of social support inside and outside the labor atmosphere, they have been indicated like factors of protection for psychological upheavals, stress and Syndrome of Burnout. The present work is an observational and cross-sectional study on the protective function of a good self-esteem and a suitable Network of Social Support on the prevalence of the Mobbing in a sample of 144 teachers of a University Center in Guadalajara, Mexico. The Social networks of support turned out to be a factor commonly associated with some of the types of Strategies of Psychological Harassment, the self-esteem, on the other hand, it only showed significant association with two Strategies of Harassment: "To limit the Social Contact" and "To discredit to the Person" and with the values of the "Average Index of Psychological Harassment" (AIPH) and the "Global Index of Psychological Harassment" (GIPH). We inclined to consider the protective action of the Social Networks and the Self-esteem like "intermediate variable" having greater association with the damage that can produce the Psychological Harassment that with the exposure to conducts of Harassment.

Key words: Mobbing, psychological harassment, harassment labor, labor mental health

Referencias

1. Rodríguez Guzmán J., L.J. Forero Martínez, H.W. Hernández Cardozo, P. Castillo Valencia. 2002. Caracterización de diferentes formas de violencia en el lugar de trabajo y exploración de sus factores asociados" Ed. FISO Instituto Nacional de Medicina y Ciencias Forenses, Bogotá.
2. Aranda Beltrán, C., M. Pando Moreno, y M.B. Pérez Reyes. 2003. Variables intervinientes y factores de riesgo psicosociales asociados al síndrome de burnout en los médicos familiares del Instituto Mexicano del Seguro Social en Guadalajara, México. *Humanitas, Facultad de Medicina de la Universidad Autónoma de Nayarit*. 2: (3) 14–15.
3. Brockner, J. 1988. *Self-Esteem At Work*. Lexington, Massachusetts, Health.
4. Beck, A.T. 1967. *Depression: Clinical, Experimental, and Theoretical Aspects*. New York: Hoeber.
5. Rosenberg, M. 1965. *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University
6. Scherwitz, L., K. Berton, and H. Leventhal. 1978. Type A behavior, self-involvement, and cardiovascular response. *Psychosom Med*. 40: (8) 593–609.
7. Steven L. Sauter, L.R. Murphy, J.J. Hurrell, y L. Levi, (Directores) 1998. Capítulo 34: Factores psicosociales y de organización. En OIT, *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo* (J. Payer Stellman, Directora de Edición) Ed. OIT. pp. 34.1 – 34.87
8. Rodríguez Marín, J. 1995. *Psicología Social de la Salud*. Edit. Síntesis, Madrid.
9. Caplan, G., and S.D. Nelson. 1973. On being useful: The nature and consequences of psychological research on social problems. *American Psychologist* 28:199–211.
10. Cassel, J. 1976. The contribution of the social environment to host resistance. *American Journal of Epidemiology*, 104: (2)107–123.
11. Cobb, S. 1976. Social Support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*. 38: (5)300–314.
12. Cohen S. and T.A. Wills. 1985. Stress, social support, and the buffering hypothesis, *Psychological Bulletin*, 98: (2) 310–357.

13. Gil-Monte P.R. and J.M. Peiró Silla. 1997. Desgaste Psíquico en el Trabajo: El Síndrome de Quemarse. 1ª edición, Editorial Síntesis, Madrid.
14. Gil-Monte, P.R. 2000. Aproximaciones psicosociales y estudios diagnósticos sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (*burnout*). Monográfico, *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16: (2) 101–102.
15. Aranda Beltrán, C. y M. Pando Moreno. 2004. Apoyo social y síndrome de quemarse en el trabajo o burnout en los Médicos Familiares de Base del Instituto Mexicano del Seguro Social, Zona Metropolitana de Guadalajara. Tesis Doctoral en Ciencias de la Salud Pública, Universidad de Guadalajara.
16. González de Rivera, J.L., y M. Rodríguez–Aubin. 2003. Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: el LIPT–60. <http://www.psiquiatria.com> 7: (5)
17. Montorio, I. 1994. La persona mayor. Guía aplicada de evaluación psicológica. Edit. Ministerio de asuntos sociales. Instituto Nacional de Servicios Sociales. 1ª edición, Madrid.
18. Aranda Beltrán, C., M. Pando Moreno, M.G. Rodríguez Aldrete, J.G. Salazar Estrada, y T.M. Torres López. 2004. Síndrome de Burnout y Apoyo Social en los Médicos Familiares de base del IMSS en Guadalajara. *Revista de Psiquiatría* (en prensa)
19. Valdez M. J.L. 1998. Las Redes Semánticas Naturales. Usos y Aplicaciones en Psicología Social. Ed. Universidad Autónoma del Estado de México, México.
20. González N.I. y López A 2001. La Autoestima. Ed. Universidad Autónoma del Estado de México, México.
21. Iñaki Piñuel y Zabala 2001. *Mobbing*. Como sobrevivir al acoso psicológico el trabajo. Ed. Sal Térrea, España.
22. Mossholder, K.W., A.G. Bedeian, and A.A. Armenakis. 1981. Role Perceptions, Satisfaction, and Performance: Moderating Effects of Self-esteem and Organizational Level. *Organizational Behavior and Human Performance*. 28: 224–234.
23. Brockner, J. 1983. Low self-esteem and behavioral plasticity: some implications. En: *Review Personality and Social Psychology* (L. Wheeler y P.R. Shaver, directores) Beverly Hills, California, Sage.
24. Brockner, J. 1988. *Op Cit*.
25. Chappell N.L., A. Segall and D.G. Lewis. 1990. Gender and Helping Networks among Day Hospital and Senior Centre Participants. *Canadian Journal on Aging*. Num 9: (3) 220–233. En *Envejecimiento y psicología de la salud* (Buendía J.) Ed. Siglo Veintiuno de España S.A. España, 1994.
26. George L.K., D.G. Blazer, D.C. Hughes and N. Fowler. 1989. Social Support and the Outcome of Major Depressions. *British Journal of Psychiatry*. 154; 478–485.
27. Terra J.L., C. Boyadjian, J. Guyotat and G. Attali. 1987. Epidemiologie et Personnes Agees: Les Indicateurs du Risque de Decompensation Psychique. (Epidemiology and the Aged: Risk Factors for Psychic Decompensations). *Psychiatrie Francaise*, Num. 8(3):391-395. En *Envejecimiento y psicología de la salud* (J. Buendía). Edit. Siglo Veintiuno de España S.A. España, 1994.