Dinámicas del *mobbing* en docentes de preescolar en Sinaloa

Un estudio integral

Arturo González-Torres
María Luisa Pereira Hernández
Claudia Carolina Lacruhy Enríquez

Transdigital®
editorial

DINÁMICAS DEL MOBBING EN DOCENTES DE PREESCOLAR EN SINALOA

Un estudio integral

Arturo González-Torres

María Luisa Pereira Hernández

Claudia Carolina Lacruhy Enríquez

Transdigital®
editorial

Título original: Dinámicas del mobbing en docentes de preescolar en Sinaloa. Un estudio integral / Arturo González-Torres, María Luisa Pereira Hernández, Claudia Carolina Lacruhy Enríquez (autores) — Ciudad de Querétaro, México: Editorial Transdigital, 2024. — 200 páginas.

International Standard Book Number (ISBN): 978-607-26541-2-9.

Digital Object Identifier (DOI): https://doi.org/10.56162/transdigitalb32.

Clasificación DEWEY. Materia: 001.4 – Investigación.

Tipo de Contenido: Libros universitarios.

Clasificación thema: JN – Educación.

Tipo de soporte: libro digital descargable. Formato: PDF. Tamaño: 17.6 Mb.

Este libro es una publicación de acceso abierto con los principios de *Creative Commons Atribution 4.0 International License*, que permite el uso, intercambio, adaptación, distribución y transmisión en cualquier medio o formato, siempre que dé el crédito apropiado al autor, origen y fuente del material gráfico. Si el uso del material gráfico excede el uso permitido por la normativa legal deberá tener permiso directamente del titular de los derechos de autor.

Esta obra ha sido dictaminada por pares académicos expertos con el método de doble ciego.

D.R. 2024, Arturo González-Torres (autor), María Luisa Pereira Hernández (autora), Claudia Carolina Lacruhy Enríquez (autora).

D.R. 2024, Sello Editorial Transdigital. Editor responsable: Alexandro Escudero Nahón.

Trans digital

Sociedad de Investigación sobre Estudios Digitales, S. C. Circuito Altos Juriquilla 1132. Colonia Altos Juriquilla. C. P. 76230, Juriquilla, Querétaro, México. +52 (442) 301 32 38.
aescudero@editorial-transdigital.org www.editorial-transdigital.org

Redes sociales:

https://www.linkedin.com/company/transdigital-mx/
https://twitter.com/TransdigitalMx
https://www.facebook.com/transdigital.mx/
https://www.instagram.com/transdigital.mx
https://www.youtube.com/@transdigitalmx
https://wa.me/message/PFGE567UBNMOE1

CULTURA INDAUTOR

Registro en el Padrón Nacional de Editores como agente editor Sociedad de Investigación sobre Estudios Digitales, S. C., con el Dígito Identificador 978-607-99594.

CONAHCYT

Registro Nacional de Instituciones y Empresas Científicas y Tecnológicas del Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (CONAHCyT) con el folio: RENIECYT 2400068.

Sugerencia de referencia en APA 7a. edición:

González-Torres, A., Pereira Hernández, M. L., y Lacruhy Enríque, C. C. (2024). *Dinámicas del mobbing en docentes de preescolar en Sinaloa. Un estudio integral*. Editorial Transdigital. https://doi.org/10.56162/transdigitalb32

Contenido

Presentación **7**

Introducción **9**

Capítulo I. Contextualización del mobbing al docente **13**

Capítulo II. Acercamiento conceptual de mobbing al docente **19**

2.1. Mobbing o acoso laboral *19*
2.2. Formas de mobbing *21*
2.3. Factores que promueven el mobbing *24*
2.4. Efectos del mobbing *25*
2.5. Estrategias preventivas *27*
2.6. Protocolos de actuación *28*

Capítulo III. Sobre la metodología de la investigación **31**

3.1. Área de estudio *31*
3.2. Diseño de la investigación *35*
3.3. Selección de muestra *37*
3.4. Instrumentos de recolección *40*
3.5. Procedimientos *41*

Capítulo IV. Estudios Internacionales y Nacionales **45**

4.1. Percepción docente del mobbing *51*
4.2. Factores *53*
4.3. Efectos psicológicos del mobbing *56*
4.4. Mobbing y género *58*
4.5. Bullying *59*
4.6. Mobbing versus burnout y estrés *60*
4.7. Mobbing, satisfacción laboral y resiliencia *62*
4.8. Prevención del mobbing *64*

Capítulo V. Análisis de resultados **67**

5.1. Diagnóstico sobre violencia laboral en el municipio de Mazatlán *67*
5.2. Diagnóstico sobre violencia laboral en el municipio de Culiacán *89*
5.3. Diagnóstico sobre violencia laboral en el municipio de Los Mochis *111*
5.4. Diagnóstico sobre violencia laboral en el municipio de Guamúchil *154*

VI. Conclusiones **177**

Referencias **185**

Anexo **195**

SEMBLANZA DE LOS AUTORES 199

Arturo González-Torres *199*
María Luisa Pereira Hernández *199*
Claudia Carolina Lacruhy Enríquez *200*

Presentación

La educación es un pilar fundamental en el desarrollo de nuestras sociedades, y el bienestar de los docentes es esencial para asegurar la calidad educativa. Sin embargo, en el entorno educativo, existen fenómenos como el *mobbing* que pueden afectar negativamente tanto a los maestros como a la comunidad escolar en su conjunto. Esta investigación se centra en analizar el *mobbing* entre los docentes de preescolar en el estado de Sinaloa, un tema de creciente preocupación y relevancia.

El origen de este trabajo se remonta a las propias experiencias como educadores y a las conversaciones con colegas que han enfrentado situaciones de acoso laboral. Estas experiencias personales, sumadas a la falta de estudios exhaustivos sobre el tema en el contexto específico de Sinaloa, motivaron la realización de esta investigación. El objetivo principal fue comprender la magnitud del *mobbing,* identificar sus principales causas y consecuencias, y proponer estrategias efectivas para su prevención y manejo.

A lo largo de este estudio, se utilizaron metodologías cuantitativas y cualitativas para obtener una visión integral del problema. Se diseñó un cuestionario estructurado de 28 reactivos, abarcando cinco dimensiones de estudio, para ser aplicado a una muestra representativa de docentes en las localidades de Culiacán, Mazatlán, Los Mochis y Guamúchil.

Los resultados obtenidos revelan una realidad preocupante: el *mobbing* es una problemática extendida que afecta significativamente el bienestar y el desempeño de los docentes. Las causas identificadas son múltiples y abarcan desde factores organizacionales hasta dinámicas interpersonales complejas. Las consecuencias, por su parte, impactan no solo a nivel individual, sino también en la calidad del ambiente educativo y, en última instancia, en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Este libro no solo presenta un diagnóstico detallado del *mobbing* entre docentes de preescolar en Sinaloa, México, sino que también propone una serie de recomendaciones y estrategias para abordarlo. La implementación de programas de formación y capacitación, la creación de políticas educativas más inclusivas y el

fomento de una cultura escolar basada en el respeto y la colaboración son algunas de las acciones sugeridas.

Agradecemos profundamente a quienes hicieron posible realidad este proyecto, en especial a la Profa. Blanca Mercedes López Rodríguez, quien al momento de estarse llevando a cabo la investigación fungía como Directora de Preescolar Estatal en la Secretaría de Educación Pública y Cultura del Estado de Sinaloa, México. Gracias a su compromiso, se ha podido explorar y comprender a fondo la problemática del *mobbing* en el ámbito educativo, contribuyendo así al mejoramiento del entorno laboral de los docentes de preescolar en Sinaloa, México. Su liderazgo y respaldo no solo han hecho posible esta investigación, sino que también han inspirado un profundo respeto y admiración por su labor educativa y su incansable esfuerzo por promover un ambiente académico inclusivo y seguro. ¡Gracias!

También nuesto especial agradecimiento a la Mtra. Dulce Camina Franco Larrañaga, por su incansable apoyo en la realización de esta investigación. Su colaboración fue esencial para la administración de las encuestas y la gestión de los permisos necesarios, facilitando enormemente el trabajo de campo. Su dedicación, profesionalismo y disposición para ayudar en cada paso del proceso fueron invaluables. Sin su esfuerzo y compromiso, la recopilación de datos y la interacción con los docentes habría sido mucho más difícil. Su apoyo ha sido una pieza clave para lograr los objetivos de este estudio y contribuir al entendimiento del *mobbing* en el ámbito educativo. Gracias por haber sido una aliada tan confiable y entusiasta en este proyecto. ¡Gracias!

Esperamos que este trabajo sirva como una herramienta útil para educadores, directivos y responsables de políticas educativas, y que contribuya a mejorar las condiciones laborales de las y los docentes, promoviendo un entorno educativo más sano y efectivo para todo el personal.

Introducción

El tema central de este documento se enfoca en el *mobbing* o acoso laboral en el ámbito docente, examinando este fenómeno a través de un análisis detallado tanto a nivel nacional como internacional. La investigación no solo se limita a identificar la prevalencia del *mobbing,* sino que también profundiza en las diversas manifestaciones de este comportamiento nocivo, las características demográficas de los afectados y el contexto específico en el que ocurre. Al centrar la atención en el entorno educativo, se pretende arrojar luz sobre una problemática que, aunque global, presenta particularidades únicas en cada contexto.

El interés subyacente en llevar a cabo esta investigación radica en la necesidad de entender en profundidad la prevalencia, manifestaciones y características demográficas y contextuales del *mobbing* en el ámbito docente. La problemática es a menudo invisibilizada, afectando no solo a la salud y el bienestar de los docentes, sino que también tiene repercusiones directas en la calidad educativa y en el ambiente escolar en general. El estudio busca identificar y analizar las relaciones entre diversas variables asociadas al *mobbing,* con el fin de detectar patrones y tendencias significativas. Además, se pretende visibilizar las causas subyacentes y las consecuencias a corto y largo plazo de este fenómeno, proporcionando una base sólida para el desarrollo de estrategias de intervención y prevención efectivas.

La investigación adoptó una metodología mixta, integrando enfoques cuantitativos y cualitativos para proporcionar una comprensión completa y holística del fenómeno del *mobbing.* La estructura de la investigación se divide en tres fases principales: descriptiva, correlacional y explicativa. En la fase descriptiva se ofrece una descripción detallada de las propiedades, características, conceptos y hechos relacionados con el *mobbing,* utilizando tanto datos cuantitativos como cualitativos para establecer un panorama claro y preciso del problema. En la fase correlacional, se identifican y analizan las relaciones entre diferentes conceptos y variables del estudio, lo que permite detectar patrones y relaciones significativas que pueden ayudar a comprender mejor el fenómeno. Finalmente, en la fase explicativa, se busca determinar las causas y consecuencias del *mobbing,* proporcionando una

explicación detallada de por qué y cómo ocurre, e identificando los factores causales y sus efectos a corto y largo plazo. La muestra del estudio incluye docentes de preescolar ubicados en las regiones geográficas de Mazatlán, Mochis, Culiacán y Guamúchil, México, seleccionados mediante un muestreo probabilístico, específicamente aleatorio simple y estratificado, lo que garantiza la representatividad y la validez de los hallazgos.

Los objetivos principales de la investigación son múltiples y de gran relevancia. En primer lugar, se pretende describir de manera exhaustiva las características y la prevalencia del *mobbing* en el ámbito docente, proporcionando una base de datos sólida que pueda servir de referencia para futuras investigaciones. En segundo lugar, se busca identificar y analizar las relaciones entre las diversas variables relacionadas con el *mobbing,* lo que permitirá detectar patrones y tendencias significativas que puedan arrojar luz sobre los factores que influyen en la aparición y perpetuación de este fenómeno. En tercer lugar, se propone determinar las causas y consecuencias del *mobbing,* ofreciendo una comprensión profunda y detallada de por qué y cómo ocurre este fenómeno, así como de sus efectos a corto y largo plazo en los individuos y en el entorno educativo en general. Finalmente, uno de los objetivos más importantes es desarrollar intervenciones efectivas que puedan prevenir y mitigar el *mobbing* en el ámbito educativo, mejorando así la calidad de vida de los docentes y promoviendo un ambiente escolar más saludable y productivo.

En el primer capítulo, se aborda el entorno laboral como un factor crucial que influye significativamente en el bienestar físico, mental y emocional de los trabajadores, especialmente en el sector educativo. Se presenta un análisis exhaustivo de estudios y encuestas recientes que destacan el impacto del acoso laboral (*mobbing*) en los docentes. A través de datos de estudios recientes, se evidencia que una parte significativa de los maestros en México ha experimentado hostigamiento a lo largo de su carrera profesional. La encuesta de la Oficina de Coordinación de Constructores (OCCMundial, 2023a) revela que el 69% de los empleados mexicanos percibe que las conductas negativas se han arraigado en la cultura laboral del país, afectando la autoestima y el bienestar de los trabajadores. El capítulo también explora la problemática específica del *mobbing* en el estado de Sinaloa,

México, destacando la vulnerabilidad de las maestras de nivel preescolar, quienes enfrentan desafíos únicos en su entorno laboral.

En el capítulo 2 se ofrece una aproximación conceptual al fenómeno del *mobbing* o acoso laboral. Se define el *mobbing* como un comportamiento hostil y antiético dirigido de manera sistemática por una o varias personas hacia un individuo en el entorno laboral. Este comportamiento puede tener consecuencias graves tanto a nivel psicológico como ocupacional para la víctima, y se caracteriza por la estigmatización y las acciones hostiles que pueden llevar a que la víctima sea excluida del entorno laboral. Se analizan las diversas formas de *mobbing,* incluyendo el *mobbing* de género y el *mobbing* escolar, así como los factores que promueven este comportamiento y sus efectos negativos. Además, se discuten estrategias preventivas y protocolos de actuación para abordar el *mobbing,* incluyendo la implementación de políticas claras y el fomento de una cultura organizacional de respeto y apoyo.

El tercer capítulo se centra en la metodología utilizada para llevar a cabo la investigación sobre el *mobbing* al docente. Se describe el área de estudio y se detalla el diseño de la investigación, incluyendo la selección de la muestra y los instrumentos de recolección de datos. La metodología se basa en un enfoque riguroso que permite obtener datos precisos y fiables sobre la prevalencia y las características del *mobbing* en el entorno educativo. Se emplean técnicas cuantitativas y cualitativas para analizar la información recopilada, proporcionando una comprensión integral del fenómeno y sus implicaciones para los docentes.

El capítulo cuatro presenta una revisión de estudios internacionales y nacionales sobre el *mobbing* al docente. Se exploran diversas percepciones del *mobbing* entre los docentes, los factores que contribuyen a este fenómeno y sus efectos psicológicos. Además, se discute la relación entre *mobbing* y género, y se compara el *mobbing* con otros problemas relacionados como el *burnout* y el estrés. Se examinan también la satisfacción laboral y la resiliencia de los docentes que han sido víctimas de *mobbing,* así como las estrategias de prevención más efectivas identificadas en la literatura. Este capítulo proporciona un marco comparativo que sitúa la situación en México dentro de un contexto global más amplio.

El quinto capítulo se dedica al análisis detallado de los resultados obtenidos en la investigación. Se presentan diagnósticos sobre la violencia laboral en varios municipios de Sinaloa, incluyendo Mazatlán, Culiacán, Los Mochis y Guamúchil, México. Cada sección del capítulo ofrece un análisis pormenorizado de los datos recogidos en cada municipio, destacando las percepciones de los docentes sobre el *mobbing,* los factores que contribuyen a este problema y las estrategias de prevención implementadas. Los resultados revelan patrones y tendencias que son cruciales para comprender la magnitud y el impacto del *mobbing* en el entorno educativo en Sinaloa, México.

En el capítulo final, se sintetizan los hallazgos clave de la investigación y se ofrecen conclusiones sobre el estado actual del *mobbing* al docente en Sinaloa, México. Se discuten las implicaciones de los resultados para la práctica educativa y se proponen recomendaciones para abordar y prevenir el *mobbing* en el ámbito educativo. Las conclusiones subrayan la necesidad de políticas y prácticas efectivas que promuevan entornos laborales saludables y seguros para los docentes, así como la importancia de un apoyo continuo para aquellos que han sido víctimas de *mobbing*.

Capítulo I. Contextualización del mobbing al docente

El entorno laboral es un factor crucial en la vida de los trabajadores, ya que puede influir significativamente en su bienestar físico, mental y emocional, así como en sus relaciones familiares. En este contexto, se han realizado diversos estudios y encuestas para comprender las causas y consecuencias de fenómenos como el *burnout* y la intención de renunciar en el ámbito laboral. Entre estos desafíos, el acoso laboral emerge como una preocupación significativa, afectando a los trabajadores de diversos sectores, así como a los docentes, a quienes, según datos de estudios recientes, una parte importante de los maestros en México han sido objeto de hostigamiento en algún momento de su trayectoria profesional.

Según una encuesta de Oficina de Coordinación de Constructores (OCCMundial, 2023a), el 69% de los empleados mexicanos percibe que ciertas conductas negativas se han arraigado en la cultura laboral del país, en lugar de desaparecer. Estas acciones inapropiadas por parte de los empleadores han afectado el autoestima de los trabajadores, llevándolos a aceptar condiciones laborales desfavorables para conservar sus empleos, lo que a su vez repercute en su bienestar personal y salud mental.

En contraposición, el 16% de los encuestados no cree que las malas prácticas laborales estén normalizadas. Además, un 13% sostiene que los trabajadores están eliminando algunas de estas prácticas, aunque aún persisten otras (OCCMundial, 2023a). Este grupo también señala que ciertos colegas obstaculizan los esfuerzos por erradicar estas conductas al criticar y señalar a quienes se oponen, lo que dificulta el cambio real en el ambiente laboral y en las empresas

Otro de los de los estudios realizados por OCCMundial (2023) fue en el tema del *burnout*. Según los resultados, el 57% de los encuestados informó que actualmente sufre o ha experimentado momentos de estrés y ansiedad, que son los principales síntomas del *burnout*; algunos trabajadores mencionaron que no se

dieron cuenta de que lo padecían hasta que comenzaron a experimentar problemas físicos relacionados o alcanzaron niveles inmanejables de tensión.

Por otro lado, el 34% ha experimentado episodios de cansancio extremo e irritabilidad, afectando sus relaciones, comportamiento y actividades diarias, lo que incluso los ha llevado a considerar renunciar para preservar su salud. En contraste, el 8% reportó no haber experimentado ningún síntoma de *burnout*, posiblemente, debido a que las empresas en las que trabajan tienen planes de bienestar o mantienen un equilibrio laboral adecuado para prevenir este problema entre sus empleados. Sin embargo, el 1% ha experimentado otros efectos, como depresión, aislamiento, intensos dolores de cabeza y cambios en el apetito, según lo mencionado en la encuesta (OCCMundial, 2023).

Según la encuesta antes mencionada, la sobrecarga laboral es identificada como el principal desencadenante del *burnout* por parte de los trabajadores, pues se señala que el 36% de los encuestados atribuye esta situación a la realización de tareas que no corresponden a su puesto, la presión por alcanzar resultados inalcanzables, las emergencias repentinas y el acoso laboral fuera del horario de trabajo. Otro grupo del mismo porcentaje indica que la mala organización y la falta de dirección por parte de los líderes afectan negativamente a todos los empleados manifestándose en una asignación desequilibrada de tareas, disfunción en los equipos de trabajo y otros problemas que generan estrés y afectan la salud mental de los colaboradores (OCCMundial, 2023).

Además, un 27% de los encuestados atribuye el *burnout* al ambiente laboral creado por otros trabajadores, indicando que algunos colegas pueden generar ambientes tóxicos que afectan profundamente a nivel personal, causando daño emocional y mental. Finalmente, un pequeño porcentaje (1%) identifica la mala comunicación, la discriminación y la falta de capacitación como factores adicionales que pueden desencadenar el *burnout* (OCCMundial, 2023).

En un estudio conjunto realizado por OCCMundial, GDV Group y Grupo Azumit llamado *El Gran Desgaste: renuncia en México*, se encuestaron a 1,303 empleados y 150 empleadores para abordar las causas y posibles soluciones respecto a la intención de renunciar de los trabajadores. El estudio reveló que el 40% de los empleados tenía previsto renunciar a sus puestos de trabajo en los últimos meses

de 2022; mientras que el 23% planeaba hacerlo durante 2023. Entre las razones principales de esta decisión incluyeron la falta de valores y un ambiente laboral negativo, así como la falta de reconocimiento y la monotonía en las actividades laborales (OCCMundial, 2022).

Cabe destacar que, en el estudio, los empleados compartieron sugerencias sobre las acciones que las empresas podrían tomar para retenerlos, lo que incluyó mejorar el ambiente laboral, reconocer el trabajo realizado y brindar oportunidades para romper la monotonía en las tareas diarias (OCCMundial, 2022).

Otra encuesta realizada por OCC reveló que el 51% de los profesionales mexicanos experimentan frecuentemente problemas en su relación familiar y ambiente del hogar debido a dificultades laborales (OCCMundial, 2024). De acuerdo con los resultados, se encontró que la falta de control sobre su situación en el trabajo genera presión y preocupaciones que afectan su bienestar y complican el equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares, impactando negativamente en sus relaciones y vida diaria. En el estudio, el 29% enfrenta ocasionalmente dificultades familiares relacionadas con el trabajo, pero logran resolver estos problemas en el ámbito laboral o con el apoyo de la familia, lo que minimiza el impacto negativo del estrés laboral en el hogar.

En el mismo estudio de la OCCMundial (2024) se rescató que, para el 13%, los problemas laborales son muy comunes y afectan considerablemente su bienestar y la armonía familiar, debido a la intensa presión, carga de trabajo y conflictos con compañeros que superan su vida personal. En contraste, el 7% de los participantes no perciben ningún impacto en su entorno familiar debido al trabajo.

De igual manera, los docentes también viven hostigamiento laboral. De acuerdo con un artículo publicado en Blackboard Talk, entre un 24% y un 46% de los maestros encuestados han sido objeto de intimidación y acoso durante su trayectoria laboral. Además, el 89% ha sido testigo de casos de hostigamiento por parte del personal de la escuela, siendo el tipo más común el *Bullying* tipo *top-down*, caracterizado por ser ejercido por individuos en posiciones de autoridad superior, como altos cargos administrativos, hacia aquellos que ocupan posiciones inferiores en la estructura jerárquica escolar, afectando entre el 67 % y el 75% de los casos (Delgado, 2019).

El *mobbing* también tiene su repercusión en lo respecta al género pues sigue siendo una problemática persistente que impacta negativamente la vida personal y profesional de quienes la experimentan. La encuesta de la Organización Internacional del Trabajo OIT-Lloyd's Register Foundation-Gallup sobre la prevalencia de la violencia y el acoso en el entorno laboral a nivel mundial (OIT, 2021), indica que aproximadamente una de cada cinco personas empleadas (22.8%) han sido objeto de algún tipo de violencia o acoso durante su carrera laboral, y alrededor de un tercio de esas personas (31.8%) han experimentado más de una forma de violencia o acoso; el 6.3% han enfrentado todas las formas posibles: física, psicológica y sexual.

Los datos muestran que el 8.5% de los encuestados fueron víctima de violencia física; el 17.9% sufrió violencia psicológica; el 6.3%, violencia sexual en su lugar de trabajo. La encuesta destaca una diferencia de género significativa, siendo las mujeres las más propensas a sufrir violencia sexual (8.2% en comparación con el 5.0% de los hombres) (OIT, 2021).

Para la OIT (2021) los jóvenes, migrantes y empleados asalariados, particularmente las mujeres, enfrentan un mayor riesgo de sufrir violencia y acoso en el entorno laboral. Además, aquellos que han experimentado discriminación por motivos de género, discapacidad, nacionalidad/etnia, color de piel y/o religión tienen una mayor probabilidad de ser víctimas de este tipo de comportamientos.

Sin embargo, compartir estas experiencias es un desafío, ya que solo alrededor del 54.4% de las víctimas han compartido su experiencia con alguien; principalmente, amigos o familiares, debido a lo concerniente a la reputación y la percepción de que hablar sobre el tema conlleva una pérdida de tiempo (OIT, 2021).

La violencia contra las mujeres en México es una realidad preocupante y se requieren acciones sociales, educativas y políticas para prevenirla y erradicarla; afecta a millones de mujeres en todo el país y puede llegar a manifestarse de diversas formas, como la violencia física, emocional, sexual, económica, psicológica y laboral. Además, incluye manifestaciones verbales, físicas, psicológicas manifestándose en feminicidios, acoso callejero, violencia doméstica, violencia en línea, acoso laboral entre otras.

Según la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2021), se estima que el 70.1% de las mujeres de 15 años y más en México han experimentado al menos un incidente de violencia a lo largo de su vida. Los tipos de violencia más prevalentes incluyen la violencia psicológica (51.6%), la violencia sexual (49.7%), la violencia física (34.7%), y la violencia económica, patrimonial y/o discriminación (27.4%). Estos hallazgos indican un incremento de cuatro puntos porcentuales en la prevalencia de violencia total contra las mujeres en comparación con los resultados de la encuesta de 2016.

La ENDIREH identifica cinco ámbitos en los cuales puede manifestarse la violencia contra las mujeres: escolar, laboral, comunitario, familiar y la relación de pareja (INEGI, 2021). Al considerar estos ámbitos, se facilita la adaptación de intervenciones y políticas públicas para abordar las características específicas de cada entorno social.

En lo que concierne al ámbito laboral, los datos de la ENDIREH revelan que un total de 40 millones de mujeres de 15 años en adelante han trabajado a lo largo de sus vidas, representando el 79.3% de todas las mujeres. De estas mujeres, 30.5 millones han laborado en los últimos cinco años (60.4%) y 25.2 millones entre octubre de 2020 y octubre de 2021 (50.0%). Un 27.9% de las mujeres que han tenido experiencia laboral han experimentado algún tipo de violencia en el transcurso de su vida laboral, siendo la discriminación laboral la forma más recurrente, seguida por la violencia sexual, psicológica y física. Asimismo, durante el período de octubre de 2020 a octubre de 2021, la prevalencia total de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral fue del 20.8%, destacándose nuevamente la discriminación laboral como la forma más predominante, seguida por la violencia sexual, psicológica y física, en ese orden (INEGI, 2021).

En México, el 27.9% de las mujeres que han participado en el mercado laboral en algún momento de sus vidas han sufrido algún tipo de violencia, siendo los compañeros de trabajo responsables del 34.2% de los casos reportados, seguidos por los jefes o patrones con el 21.7%, y los supervisores, capataces o coordinadores con el 10.7% (INEGI, 2021).

En el contexto educativo, este problema adquiere una relevancia particular debido al impacto que tiene en el desarrollo profesional y personal de los educadores, así como en el ambiente de aprendizaje y en la calidad de la educación que se brinda. Si bien el acoso laboral se vive en todos los contextos educativos, es en el nivel preescolar donde, por ser en su mayoría mujeres, se encuentran en una posición especialmente vulnerable, enfrentando desafíos únicos en su entorno laboral que pueden contribuir a su victimización.

El estado de Sinaloa, México, no es ajeno a este problema. A pesar de los esfuerzos por promover entornos seguros y equitativos, la violencia de género sigue siendo una preocupación significativa en el ámbito educativo, con consecuencias potencialmente devastadoras para las profesoras de nivel preescolar. Sin embargo, la comprensión completa de la naturaleza y el alcance de este fenómeno en Sinaloa, México, aún está por explorarse en profundidad.

Los maestros de preescolar, por su parte, juegan un papel fundamental en el desarrollo cognitivo, emocional y social de los niños en sus primeros años de vida. Son responsables de proporcionar un entorno seguro, estimulante y afectuoso que fomente el aprendizaje y el crecimiento integral de las niñas y niños. Su labor va más allá de la enseñanza de habilidades académicas básicas; también se centra en promover el desarrollo de habilidades sociales, emocionales y motoras, así como en cultivar la curiosidad y la creatividad de los niños. Cuando los y las maestras de preescolar experimentan *mobbing,* las consecuencias pueden ser profundas y de largo alcance, afectando negativamente su salud emocional y mental, disminuyendo su satisfacción laboral e influyendo en su capacidad para brindar un ambiente de aprendizaje positivo y enriquecedor para las niñas y niños.

Capítulo II. Acercamiento conceptual de mobbing al docente

2.1. Mobbing o acoso laboral

El concepto de acoso laboral, se describe como un comportamiento hostil y antiético dirigido de manera sistemática por una o varias personas hacia un individuo en el entorno laboral. Este comportamiento, conocido como *mobbing* o *terror psíquico en el lugar de trabajo*, implica una forma de acoso que puede tener consecuencias graves tanto a nivel psicológico como ocupacional para la víctima. Se caracteriza por la estigmatización de la persona afectada a través de injusticias y acciones hostiles, lo que puede llevar a que la víctima se convierta en un paria en la sociedad laboral, siendo incapaz de encontrar empleo en su campo específico (Leymann, 1990).

El término *mobbing* o acoso psicológico en el ámbito laboral se refiere a una forma de comunicación hostil y poco ética dirigida de manera sistemática por una o varias personas hacia un individuo específico. En algunos casos, este comportamiento puede ser recíproco hasta que uno de los participantes se convierte en la víctima principal. Las acciones suelen ocurrir con frecuencia, casi a diario, y se extienden a lo largo de un período prolongado, generalmente de al menos seis meses. Debido a esta repetición y duración, el *mobbing* puede causar un malestar considerable en el ámbito psíquico, psicosomático y social (Leymann, 1990).

El concepto de *mobbing,* a diferencia de otras formas de acoso laboral, se caracteriza por un apuntamiento prolongado hacia un individuo específico dentro del entorno laboral, con la intención de causar daño o angustia, centrándose principalmente en el ámbito psicológico, donde la víctima es sometida a una comunicación hostil y poco ética durante un período extendido, incluyendo acciones como críticas constantes, aislamiento y amenazas de violencia. Tiende a involucrar a un grupo de individuos que se unen contra el empleado objetivo, generando una sensación de aislamiento y desamparo en la víctima (Leymann, 1990).

La ENDIREH define la violencia laboral como los actos u omisiones que ejercen las personas que tienen algún tipo de relación laboral o similar con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Esta violencia no solo vulnera la igualdad, sino que también afecta la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de la víctima, así como su desarrollo personal y profesional (INEGI, 2023).

El *mobbing* o acoso laboral es un fenómeno complejo que ha sido objeto de estudio de diversos expertos en el campo de la psicología organizacional. Según Leymann (1990), el *mobbing* se define como una forma de terror psíquico que ocurre cuando una persona se encuentra en una situación de desigualdad en el trabajo, lo que puede tener efectos tanto psicológicos como físicos en la víctima. Hirigoyen (2014) coincide en este concepto al destacar que el objetivo del *mobbing* es hacer que la víctima se sienta desconcertada y con baja autoestima, incluso hasta el punto de inducir a la renuncia o generar un ambiente laboral negativo.

En el entorno laboral, el *mobbing* se manifiesta a través de acciones agresivas y recurrentes, tanto verbales como físicas, que se prolongan en el tiempo y afectan la integridad del trabajador. Según Piñuel (2001), este comportamiento se puede entender como hostigamiento laboral en aspectos psicológicos. Leymann (1996) lo define como un comportamiento hostil y agresivo que permite al perpetrador intimidar a su víctima de manera individual o colectiva. Hirigoyen (2005) y Serrano (2012) coinciden en denominar este fenómeno como acoso laboral, debido a los efectos negativos que produce en el comportamiento de las víctimas y en las condiciones laborales.

Por su parte Zapf y Einarsen (2001) distinguen dos categorías de acoso laboral: *dispute-related Bullying* y *predatory Bullying,* donde la víctima se encuentra en una situación de vulnerabilidad que no puede gestionar por sí misma o a nivel organizacional.

Se puede decir entonces que el *mobbing* se caracteriza por su naturaleza prolongada y repetitiva, lo que lo convierte en un tipo específico de conflicto laboral que genera un ambiente hostil en el lugar de trabajo (Chyra y Czerkawski, 2011, citado por Benevides, 2012). Puede manifestarse en todos los niveles jerárquicos de la organización, desde un asistente hasta un gerente, siendo más elaboradas

las formas de acoso utilizadas en posiciones más altas y, por lo tanto, más difíciles de detectar.

La duración y frecuencia del *mobbing* son aspectos fundamentales en su definición, ya que solo cuando el acoso es frecuente y prolongado en el tiempo, puede considerarse como tal, y no como un evento ocasional y su impacto en la salud mental de los trabajadores es significativo, pudiendo provocar síntomas de depresión, ansiedad, cambios en los hábitos alimentarios y de sueño, así como pérdida de interés en actividades anteriormente placenteras (Guzmán Panadero et al., 2023).

En las organizaciones, el *mobbing* sigue una estructura de eventos críticos que se dividen en cuatro fases, según Leymann (1990 citado en Benavides Jauregui y Gilvonio Girón, 2022): 1) Incidente Crítico Original; 2) *Mobbing* y Estigmatización; 3) Administración de Personal; 4) Expulsión. Cada una de estas fases contribuye al deterioro del bienestar y desempeño laboral de la víctima.

Se puede decir entonces, que el *mobbing* es un fenómeno complejo que tiene graves consecuencias tanto para los individuos como para las organizaciones. Su detección y prevención son fundamentales para promover ambientes laborales saludables y productivos.

2.2. Formas de mobbing

La tesis 1a. CCLII/2014 de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en México, junto con otras instancias como la Segunda Sala de la Corte Suprema de Justicia del Gobierno de la República de Costa Rica, clasifican el acoso laboral en tres niveles según el sujeto activo: horizontal, vertical descendente y vertical ascendente (Comisión Nacional de los Derechos Humanos [CNDH], 2017).

El acoso laboral se manifiesta a través de diversas formas de expresión, como medidas organizacionales que incluyen la asignación de tareas degradantes o innecesarias, el exceso de trabajo y tácticas de desestabilización; aislamiento social mediante la restricción de comunicación y traslados a puestos aislados; ataques a la vida privada, como críticas constantes o terror a través de llamadas telefónicas; violencia física, como amenazas o maltrato; agresiones verbales, como gritos,

insultos o amenazas; y agresiones psicológicas, como críticas incesantes o desvalorización sistemática del trabajo y el éxito profesional (CNDH, 2017).

De acuerdo con la Oficina Internacional del trabajo (OIT, 2022) la violencia y el acoso en el ámbito laboral pueden manifestarse física, psicológica o sexualmente, e incluyen desde casos leves de falta de respeto hasta actos graves de agresión.

La violencia física puede implicar agresiones como empujar, golpear o lanzar objetos, mientras que la violencia psicológica puede manifestarse a través del acoso, la intimidación, la humillación o la exclusión; en cuanto al acoso sexual, este puede implicar agresiones sexuales, contacto físico no deseado o comunicaciones obscenas (OIT, 2022).

Los comportamientos relacionados al *mobbing* pueden surgir entre colegas, superiores y subordnados, e incluso pueden provenir de fuentes externas como clientes o el público en general e independientemente de la intención detrás de estos comportamientos, su impacto puede ser profundamente perjudicial para la salud física y mental de la víctima, así como para sus compañeros de trabajo y familiares, pudiendo provocar daños de índole física, sexual, psicológica o económica (OIT, 2022).

2.2.1. Mobbing de género

La violencia de género y el *mobbing* son una realidad cotidiana en los lugares de trabajo, donde el reconocimiento a las mujeres es limitado debido a esquemas culturales que favorecen a los hombres, aunque algunas personas reconocen la desigualdad, la rivalidad y la competencia pueden llevar a la descalificación de las mujeres, especialmente cuando se sienten amenazados en su posición de poder patriarcal, además, persisten en instituciones, empresas y escuelas de educación superior, a pesar de que su existencia aún puede ser cuestionada, actualmente se ha contribuido a la comprensión de diversas formas de maltrato, violencia y acoso presentes en entornos académicos y una característica fundamental del *mobbing* es su naturaleza grupal, donde los ataques suelen tener un autor intelectual y están basados en ideas preconcebidas sobre quién, cuándo y por qué atacar a una persona específica; para que el acoso laboral ocurra, se requiere planificación, tiempo y conocimiento previo sobre la víctima (Fuentes, 2013).

En cuanto al tema de la descalificación, las mujeres suelen ser objeto de comentarios despectivos sobre su apariencia, habilidades y capacidades profesionales, lo que refuerza estereotipos de género y perpetúa la cultura del acoso en el lugar de trabajo. Además de los comentarios despectivos, las mujeres también enfrentan la trivialización de sus logros y habilidades profesionales. A menudo, se les atribuye su éxito a su apariencia física o a relaciones personales en lugar de reconocer su talento y esfuerzo. Esta trivialización no solo socava la autoestima de las mujeres, sino que también refuerza la idea errónea de que su valía está determinada por su aspecto físico en lugar de sus logros y capacidades profesionales.

2.2.2. Mobbing escolar

El acoso laboral no discrimina entre individuos ni tipos de organizaciones, lo que significa que cualquier persona puede encontrarse afectada por esta problemática (Einarsen y Skogstad, 1996; Zapf et al., 1996). En cuanto al ámbito organizacional, se ha observado que los casos más frecuentes ocurren en el sector educativo.

En la época actual, los entornos académicos dentro de las organizaciones pueden caracterizarse como entornos multidemandantes debido a la constante presión para mejorar la *calidad de la educación* y cumplir con los estándares académicos establecidos (Villagrán et al., 2015), por lo que los contextos organizacionales más propensos a reportar incidentes de *mobbing* son los relacionados con el ámbito académico (Namie y Namie, 2009).

El *mobbing* laboral en contextos educativos suele dirigirse hacia los docentes por parte de superiores, directivos, compañeros de trabajo e incluso estudiantes (Lampman, 2012) y se estima que tiene como principal objetivo provocar la salida del docente de la institución académica (Prevost y Hunt, 2018).

Desafortunadamente, las víctimas rara vez informan sobre su situación (Fogg, 2008; 2010; Hecker, 2007). No obstante, en las últimas decadas, las investigaciones sobre *mobbing* en entornos educativos han contribuido a identificar diversas conductas dirigidas hacia los docentes incluyendo la asignación de tareas por debajo del nivel profesional del docente, el aumento de las responsabilidades administrativas, la carga de trabajo adicional, la reducción de actividades e inversiones

en investigación, así como la exclusión de actividades sociales o conversaciones (Fogg, 2008; Hecker, 2007; Faria et al., 2012; Frazier, 2011; Keim y McDermott, 2010).

Una de las conductas identificadas es la asignación de tareas por debajo del perfil profesional del docente como responsabilidades que no están relacionadas con su área de especialización, aumento de las actividades administrativas, incremento en la carga docente, con la asignación de más clases o grupos de alumnos de lo que es razonable o manejable para un solo profesor, reducción en las actividades y presupuestos relacionados con la investigación y también puede manifestarse a través de la exclusión de actividades sociales o conversaciones. Es decir, los docentes pueden ser excluidos de reuniones, eventos o conversaciones informales, lo que puede generar sentimientos de aislamiento, marginalidad y falta de pertenencia en la comunidad educativa.

2.3. Factores que promueven el mobbing

El estudio del fenómeno del *mobbing* en el entorno laboral ha generado un interés considerable entre los investigadores, quienes han identificado una serie de factores que contribuyen a su desarrollo y persistencia. Uno de estos factores se relaciona con el ámbito educativo.

Torres señala (2006, citado en Ortiz-Molina, 2011) que el desconocimiento de los fines de la educación, la concepción tecnocrática del trabajo en los niveles básico y medio de la educación, y la precariedad en la formación inicial de los maestros pueden desencadenar falta de motivación hacia el trabajo, percepción de falta de realización personal y estrés crónico entre los docentes.

Por otro lado, Zapf (1999, citado por Celik y Peker, 2010) identifica diversos elementos que alimentan el fenómeno del *mobbing* en el entorno laboral, categorizándolos en tres grandes grupos. En primer lugar, señala los factores que emanan del individuo afectado, que incluyen rasgos personales como el temperamento, la competencia y las características sociales, los cuales pueden aumentar la susceptibilidad de una persona al acoso laboral.

En segundo lugar, Zapf (1999, citado por Celik y Peker, 2010) menciona los factores que provienen del agresor, como la hostilidad, la envidia, la presión del

grupo y la propensión a señalar a alguien como objetivo y sus acciones pueden estar motivadas por razones personales o grupales, para dirigir comportamientos agresivos hacia individuos específicos.

Por último, Zapf (1999, citado por Celik y Peker, 2010) hace referencia a los factores organizacionales, que abarcan el ambiente y las condiciones laborales, el liderazgo dentro de la organización, el clima laboral, los factores estresantes presentes en el trabajo y la estructura organizativa y pueden influir en la dinámica interpersonal y contribuir al desarrollo del *mobbing*.

Por su parte, Zapf (1999, citado por Celik y Peker, 2010) destaca que el *mobbing* raramente tiene una causa única, sino que es el resultado de la interacción de múltiples factores que pueden originarse tanto en el individuo afectado, en los agresores, como en las condiciones organizacionales en las que se lleva a cabo el trabajo, por lo que se debe abordar de manera integral, considerando tantos *aspectos* individuales, como estructurales en el lugar de trabajo.

2.4. Efectos del mobbing

El *moobing* puede llegar a tener efectos negativos en la persona que lo vive en su centro de trabajo hasta tener repercusiones inclusive sociales y económicas en un contexto social. Leymann (1996, citado en Benavides Jauregui y Gilvonio Girón, 2022), identifica tres efectos principales del *mobbing*: *Efectos para la sociedad*: incluyen la jubilación anticipada de las víctimas y enfermedades derivadas del ambiente laboral negativo; *Efectos para la organización*: tales como baja productividad, mal clima laboral, distorsión en la comunicación, daño en las relaciones de equipo, disminución de la eficiencia y falta de motivación de los empleados, entre otros; y, *Efectos sobre la víctima*: incluyen estrés, cambios en el comportamiento, e incluso el desarrollo de trastorno de estrés postraumático (TEPT). Las condiciones de trabajo agobiantes pueden provocar daños físicos, psicológicos y sociales en la víctima, como dolores corporales, depresión, pensamientos suicidas, aislamiento social y estrés (Leymann, 1996, citado en Benavides Jauregui y Gilvonio Girón, 2022).

Gil-Monte, Carretero y Luciano (2006) señalan de igual manera que el *mobbing* puede afectar a todo el organismo, lo que sugiere un impacto generalizado en la salud de las víctimas. Yildirim y Yildirim (2007) lo relacionan con una serie de

procesos psicológicos, incluyendo síntomas psicosomáticos, estrés postraumático e incluso intentos de suicidio, lo que subraya la gravedad del impacto psicológico del acoso laboral. Además, diversos investigadores lo han identificado directamente con una serie de problemas de salud, incluyendo enfermedades musculoesqueléticas y enfermedades crónicas (Kivimäki et al., 2000). El vínculo entre el acoso laboral y los problemas de salud ha sido objeto de debate público y ha recibido una considerable atención de los medios de comunicación (De Miguel y Prieto 2016).

La investigación clínica también ha aportado a este problema social; ha puesto de manifiesto la relación entre el *mobbing* y el estrés somático, así como sus consecuencias psicológicas en las víctimas. Se ha observado que las conductas de hostigamiento pueden desencadenar una variedad de síndromes psicopatológicos en las víctimas, lo que a menudo conduce a problemas emocionales y psicosomáticos (Kivimäki et al., 2000 Vartia, 2001; Hansen et al., 2006).

Además, las investigaciones han demostrado que las víctimas de *mobbing* tienen una mayor probabilidad de sufrir trastornos de salud mental, como la depresión, en comparación con aquellos que no han sido objeto de acoso laboral (Carretero et al., 2005; Emdad et al., 2013). La autoestima se ha identificado como un factor amortiguador en la relación entre la percepción de peligro y los trastornos de salud mental en las víctimas de *mobbing* (Nielsen y Einarsen, 2013).

Los efectos del *mobbing* no se limitan únicamente a la salud de las víctimas, sino que también afectan su satisfacción laboral y su intención de abandonar la organización. Según Glasø y Notelaers (2012), las emociones desempeñan un papel importante en la relación entre el acoso laboral y la satisfacción laboral, la responsabilidad de la empresa y la intención de dejar la organización. Asimismo, Glasø et al. (2011) encontraron que las experiencias emocionales median parcialmente la relación entre el *mobbing* y la satisfacción laboral, así como la intención de dejar la organización, lo que subraya la importancia de las emociones en el impacto del acoso laboral en el lugar de trabajo.

El fenómeno del *mobbing* conlleva efectos significativos en la vida laboral y personal de las víctimas, siendo uno de ellos la rotación de personal, como lo indican Keashly y Harvey (2005), quienes destacan que las personas acosadas a menudo consideran cambiar de empleo como una estrategia para enfrentar la situación.

Sin embargo, las crisis económicas y las dificultades en los mercados laborales pueden obstaculizar esta opción, lo que resulta en la continuación del acoso y su agravamiento, tanto físico como psicológico para el individuo afectado. Peris (2002), por su parte, advierte que la renuncia voluntaria no siempre soluciona el problema, sino que puede profundizar la crisis.

Bajo ese contexto, se evidencia que el *mobbing* tiene consecuencias serias para la salud física y mental de las víctimas, así como para su satisfacción laboral y su compromiso con la organización. Es crucial la intervención temprana y el apoyo adecuado para prevenir y abordar el acoso laboral y sus efectos perjudiciales. La atención a este problema no solo implica la protección de los derechos de los trabajadores, sino también la promoción de entornos laborales saludables y respetuosos.

2.5. Estrategias preventivas

Las estrategias preventivas de *mobbing* a los docentes abarcan desde la implementación de protocolos, reglamentos institucionales, educación y formación en habilidades sociales y valores, comunicación efectiva, detección temprana de signos de violencia, y el involucramiento de la comunidad educativa. Además, es esencial el desarrollo de políticas de tolerancia cero, la creación de entornos seguros para los estudiantes, la formación continua de los docentes.

Es responsabilidad de las instituciones evitar el acoso laboral y desarrollar programas de prevención que alberguen a todos el personal, además deben emitir una declaración formal en contra del hostigamiento y fomentar un ambiente laboral que promueva el respeto, la capacitación en habilidades de liderazgo, la comunicación asertiva y el reconocimiento del acoso laboral (Santa Cecilia, 2020).

Ante los efectos mencionados se destaca la necesidad de abordar esta problemática desde múltiples perspectivas y mediante estrategias específicas. Entre las actividades preventivas contra el acoso laboral en el contexto educativo, Féliz (2019) destaca la implementación de normativas legales que establezcan medidas concretas para prevenir, controlar y sancionar el acoso laboral, proporcionando así un marco legal sólido para abordar esta problemática; la configuración de Comités de Convivencia Laboral como una herramienta fundamental para recibir y gestionar

quejas de acoso laboral, así como implementar medidas preventivas y correctivas de manera efectiva; organizar capacitaciones y programas de formación dirigidos a empleados y líderes sobre valores corporativos, derechos laborales y prevención del acoso laboral con el fin de contribuir así a fomentar una cultura organizacional basada en el respeto y el bienestar.

Otras estrategias para abordar el *mobbing* parte de formular políticas y códigos de convivencia internos que promuevan un ambiente laboral saludable y respetuoso, así como el control de factores de riesgos psicosociales mediante la identificación de prácticas de acoso laboral, con la participación activa de los trabajadores en la definición de estrategias; de igual manera, es imperante implementar medidas cautelares para proteger a las víctimas, como cambios de puesto, sanciones hacia los agresores y apoyo psicológico, así como promover actividades que fomenten la salud y el bienestar de los trabajadores, como una forma de controlar el estrés psicosocial y mejorar la calidad de vida (Féliz, 2019).

De acuerdo con Féliz (2019), las actividades de prevención buscan promover una cultura organizacional que valore el respeto, la solidaridad y el bienestar de los trabajadores, y establecer mecanismos efectivos para detectar, responder y denunciar casos de acoso laboral en el ámbito educativo.

2.6. Protocolos de actuación

El primer tratado internacional que garantiza el derecho a un entorno laboral libre de violencia y acoso, es el Convenio número 190 (C190) creado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual ha liderado la lucha contra la violencia y el acoso en el ámbito laboral.

Los países que ratifiquen el C190 se comprometen a implementar las leyes y políticas necesarias para prevenir y abordar estos problemas en el trabajo. Además, la OIT está promoviendo una campaña global para obtener respaldo al C190, involucrando a gobiernos, partes interesadas y la sociedad civil (OIT, s/f).

En México, existe la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. El capítulo 2 está dirigido a la violencia laboral y docente, el artículo 10, en particular, define la violencia laboral y docente.

> ARTÍCULO 10.- Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

> ARTÍCULO 11.- Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género. (DOF, 2024, p. 7)

En la misma Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en el capítulo 4 denominado violencia institucional, en su artículo 18, se define violencia institucional.

> ...actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen, utilicen estereotipos de género o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia. (DOF, 2024, p. 9)

De acuerdo a lo anterior se puede decir que el acoso laboral puede crear un ambiente laboral tóxico y desagradable, donde la confianza, la colaboración y el trabajo en equipo se ven socavados, puede adoptar múltiples formas, que van desde la intimidación verbal y el trato despectivo hasta la exclusión social, el sabotaje laboral y la violencia física, afectando no solo a la víctima directamente y en ocasiones a su familia, sino también al conjunto del equipo y la productividad de la organización, incluyendo organizaciones del ámbito escolar. Es así como en México se han promulgado leyes y políticas destinadas a prevenir y abordar el acoso laboral, estableciendo protocolos de denuncia, medidas disciplinarias y recursos de apoyo para las víctimas. Sin embargo, aún persisten desafíos en la implementación efectiva de estas medidas y en la concientización sobre el tema.

Capítulo III. Sobre la metodología de la investigación

3.1. Área de estudio

En el 2020, Sinaloa, México, contaba con una población de 3,026,943 habitantes, distribuidos casi equitativamente entre hombres (49.4%) y mujeres (50.6%). Esta cifra representa un incremento del 9.36% en comparación con la población registrada en 2010 (Secretaría de Economía [SE], 2024). Para el 2023, las exportaciones internacionales de Sinaloa ascendieron a US$4,306 millones, mostrando un crecimiento del 4.29% respecto al año anterior. Los principales productos exportados fueron tomates frescos o refrigerados, con un valor de US$1,066 millones; carne de res fresca o refrigerada, con US$912 millones; otras verduras frescas o refrigeradas, con US$739 millones (SE, 2024).

Por otro lado, las importaciones internacionales en 2023 totalizaron US$3,420 millones, lo que representa un aumento del 15.5% respecto al año anterior. Los productos más importados fueron carne de cerdo fresca, refrigerada o congelada, con un valor de US$318 millones, residuos de la industria del almidón y otros desperdicios industriales, con US$163 millones, y semillas, frutos y esporas para siembra, con US$159 millones (SE, 2024).

En el primer trimestre de 2024, la población económicamente activa de Sinaloa era de 1.48 millones de personas. De estas, 1.45 millones estaban empleadas, con una distribución de 42.2% mujeres y 57.8% hombres, y un salario promedio mensual de $8,190 MXN. Las ocupaciones con mayor número de trabajadores fueron empleados de ventas, despachadores y dependientes en comercios (87,700), comerciantes en establecimientos (64,700) y trabajadores de apoyo en actividades agrícolas (54,000). La tasa de desempleo fue del 1.86%, con un total de 27,600 personas desempleadas (SE, 2024).

En el 2020, la población total del estado de Sinaloa alcanzó los 3,026,943 habitantes, con una ligera mayoría de mujeres, representando el 50.6% de la población,

frente al 49.4% de hombres, la distribución de género muestra una proporción bastante equilibrada en la demografía del estado (INEGI, 2020).

Los municipios con mayor densidad poblacional en Sinaloa son Culiacán, Mazatlán y Ahome. Culiacán cuenta con una población de 1,003,530 habitantes; es el municipio más grande del estado. Como capital del estado, Culiacán no solo es un centro administrativo, sino también un importante núcleo económico y cultural. Por su parte, Mazatlán cuenta con 501,441 habitantes; es conocido por su puerto y sus actividades turísticas, siendo un atractivo tanto para visitantes nacionales como internacionales; por último, Ahome con 459,310 habitantes, es otro de los municipios clave en Sinaloa, destacando por su actividad agrícola y pesquera (INEGI, 2020).

En relación a los grupos de edad más representativos en la población de Sinaloa, destaca el de 15 a 19 años, con 261,581 personas. Este grupo etario es significativo, posiblemente debido a la transición de los adolescentes hacia la adultez joven, incluyendo su ingreso a la educación superior o al mercado laboral (INEGI, 2020).

Otro grupo representativo son las personas entre 10 y 14 años de edad. Este grupo concentra 260,172 personas, reflejando la importancia de la educación secundaria y las dinámicas familiares en esta etapa del desarrollo; por último, las personas entre 20 y 24 años de edad con 256,990 personas. Este grupo destaca por la inserción temprana en el ámbito laboral y la búsqueda de independencia (INEGI, 2020). Los tres grupos de edad juntos constituyen el 25.7% de la población total del estado, lo que subraya la importancia de políticas públicas enfocadas en la educación, el empleo juvenil y el apoyo a las familias.

El crecimiento de la población en Sinaloa ha estado acompañado por un desarrollo económico significativo. Sinaloa es un estado conocido por su producción agrícola y pesquera, siendo líder nacional en la producción de diversos productos agrícolas. Este desarrollo económico también se refleja en la diversificación de actividades industriales y comerciales, especialmente, en los municipios más grandes como Culiacán y Mazatlán.

La alta concentración de población en municipios como Culiacán, Mazatlán y Ahome implica una mayor demanda de servicios públicos, infraestructura, educación y empleo. La planificación urbana y regional debe tener en cuenta estas

concentraciones para asegurar un desarrollo sostenible y equitativo. Además, la juventud de gran parte de la población indica la necesidad de programas específicos para jóvenes en términos de educación, empleo y salud.

La demografía de Sinaloa en 2020 muestra un equilibrio de género y una fuerte concentración de población en ciertos municipios y grupos de edad. Los datos son cruciales para el desarrollo de políticas públicas que respondan adecuadamente a las necesidades de la población, promoviendo un crecimiento inclusivo y sostenido en el estado.

El área de estudio se delimitó a las localidades de Culiacán, Mazatlán, Los Mochis y Guamúchil en el estado de Sinaloa. Culiacán, la capital del estado y centro económico, político y social, es fundamental por su alto índice de población y su rol central en las actividades productivas. Con una población que representa el 76.26% del total municipal y una contribución significativa al Producto Interno Bruto (PIB) (34.3% estatal). Culiacán es el corazón de la economía sinaloense. Su importancia en la industria, el comercio y la inversión lo hace un punto crucial para estudios relacionados con desarrollo urbano, económico y social (INEGI, 2020).

Mazatlán, conocido como *La Perla del Pacífico*, es uno de los principales destinos turísticos de México. Su puerto es vital para la pesca, el turismo y el comercio, conectando a Sinaloa con mercados nacionales e internacionales; la influencia económica del turismo y su rol en la industria pesquera hacen de Mazatlán una localidad estratégica para estudios sobre turismo sostenible, desarrollo costero y comercio marítimo.

Los Mochis es un importante centro agrícola y comercial, conocido por su producción de granos y hortalizas. Su ubicación estratégica cerca del puerto de Topolobampo lo convierte en un enlace crucial para el transporte y la logística en la región. Los Mochis es ideal para estudios sobre agronegocios, logística y cadenas de suministro.

Guamúchil, aunque más pequeña en comparación con las otras ciudades, juega un papel importante en la economía local, especialmente en la agricultura y el comercio. Es representativa de las localidades rurales que están en transición hacia economías más diversificadas. Guamúchil ofrece una perspectiva única

sobre el desarrollo rural y la integración de comunidades más pequeñas en la economía estatal.

Estas ciudades combinan características urbanas y rurales, lo que permite un análisis comprensivo de las dinámicas de desarrollo en diferentes contextos. Culiacán y Mazatlán representan polos urbanos con desafíos y oportunidades típicos de grandes ciudades, mientras que Los Mochis y Guamúchil permiten explorar las particularidades del desarrollo en áreas rurales y semiurbanas. Todas estas localidades tienen buena infraestructura de transporte y comunicación, facilitando la logística de cualquier estudio o proyecto. Culiacán y Mazatlán tienen aeropuertos internacionales, mientras que Los Mochis se conecta con el puerto de Topolobampo, y Guamúchil se beneficia de la red de carreteras que la conecta con las principales ciudades del estado (INEGI, 2021). Estas ciudades también representan la diversidad cultural y social de Sinaloa. Mazatlán es conocido por su rica cultura y festivales, mientras que Culiacán, Los Mochis y Guamúchil tienen tradiciones agrícolas y comunitarias que son esenciales para entender la identidad regional.

En la Figura 1 se muestra la eleción de Culiacán, Mazatlán, Los Mochis y Guamúchil para un estudio en Sinaloa ofrece una combinación única de ventajas estratégicas. Estas localidades proporcionan una visión holística de la economía, cultura y sociedad del estado, permitiendo análisis detallados y comprensivos. Además, su diversidad sectorial, acceso y conectividad, junto con su relevancia económica y cultural, hacen de estas ciudades una elección acertada para cualquier investigación o proyecto que busque comprender y mejorar el desarrollo regional en Sinaloa.

Figura 1

Estado de Sinaloa, México

Nota. Tomada de INEGI (2018, p. 1).

3.2. Diseño de la investigación

El método de investigación efectuado fue mixto, con alcance descriptivo, explicativo y correlacional. Este enfoque integral ha permitido una comprensión profunda del fenómeno, desde la identificación de sus características básicas hasta la determinación de sus causas y consecuencias.

Hernández y Mendoza (2018) definen el método mixto como:

> un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos tanto cuantitativos como cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (denominadas metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio. (p. 10)

Esta metodología robusta combina elementos tanto cuantitativos como cualitativos, permitiendo una comprensión más holística y enriquecida de los fenómenos estudiados. Este enfoque se fundamenta en la premisa de que la combinación de datos numéricos y narrativos puede ofrecer una visión más completa que el uso exclusivo de uno de estos métodos.

La fase descriptiva fue el punto de partida, como cualquier investigación exhaustiva. En esta etapa, el objetivo principal fue proporcionar una descripción detallada de las propiedades, características, conceptos y hechos relacionados con el fenómeno de estudio; en este caso, el *mobbing*.

Durante esta fase, se recopilaron datos cuantitativos y cualitativos para identificar la prevalencia del *mobbing,* las formas en que se manifiesta y las características demográficas y contextuales de las víctimas y los perpetradores. Los datos proporcionaron una base sólida para entender el alcance y la naturaleza del *mobbing* en los contextos específicos.

La recopilación de esta información descriptiva fue crucial y permitió cuantificar las dimensiones del *mobbing* y establecer un panorama claro del problema. Sin una comprensión detallada de las características básicas del *mobbing* hubiera sido difícil avanzar a las etapas más complejas de la investigación.

Una vez que se ha establecido una comprensión clara de las características del *mobbing,* la investigación avanzó a la fase correlacional. En esta etapa, el objetivo fue identificar y analizar las relaciones entre los diferentes conceptos y las variables del estudio.

La fase correlacional fue fundamental porque ayudó a identificar patrones y relaciones significativas que pueden no ser evidentes en un análisis descriptivo.

Los hallazgos proporcionaron una base para desarrollar hipótesis más complejas y para avanzar hacia la última fase, la explicativa.

Finalmente, la investigación entró en la fase explicativa, donde el objetivo fue determinar las causas y consecuencias del *mobbing* y establecer un sentido de entendimiento completo del fenómeno. En esta etapa, se buscó, no solo describir y correlacionar, sino también explicar por qué y cómo ocurre el *mobbing*. Lo anterior implicó identificar los factores causales que contribuyen al *mobbing* y comprender sus efectos a corto y largo plazo.

La fase explicativa fue crucial porque proporcionó una comprensión profunda y holística del *mobbing,* permitiendo a los investigadores y a los responsables de políticas, desarrollar en un futuro próximo, diseñar intervenciones efectivas para prevenir y mitigar este problema. Al comprender las causas subyacentes y las consecuencias del *mobbing,* es posible diseñar estrategias que aborden tanto los factores predisponentes como los efectos negativos del *mobbing*.

El proceso de investigación sobre el *mobbing* en el ámbito educativo, desarrollado a través de las fases descriptiva, correlacional y explicativa, permitió una comprensión integral del fenómeno. Cada fase ha aportado información crucial para cuantificar, identificar relaciones y explicar las causas y consecuencias del *mobbing*.

3.3. Selección de muestra

Para obtener resultados precisos y representativos en el estudio sobre *mobbing* en docentes de educación preescolar en el estado de Sinaloa, se diseñó un muestreo que incluye la definición del universo, la población y la muestra, con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. A continuación, se detalla cada uno de estos componentes y los criterios de selección de la muestra.

El universo se refiere a todos los docentes de nivel preescolar estatal del estado de Sinaloa. Cabe aclarar que en Sinaloa el total de docentes de preescolar de escuelas estatales, federales, públicas y privadas son 5,777. En este estudio se consideró como universo a los docentes que pertenecen al sistema estatal, es decir, 1,111, cubriendo escuelas estatales, públicas y privadas.

La estructura educativa atendida fueron dos jefas de sector, 14 supervisoras. Entre personal directivo, docente, auxiliares de educadoras, personal administrativo y de intendencia existe en el sector 1, zona centro (Culiacán, Mochis y Mocorito) un total de 661; y en el sector 2, zona sur (Mazatlán) un total de 450, dando 1,111 de personal estatal.

La población en este estudio se delimita a los docentes de preescolar que cumplen con ciertos criterios específicos y están disponibles para ser encuestados. En este caso, la población incluye a los docentes de preescolar en las regiones geográficas de Mazatlán, Mochis, Culiacán y Guamúchil, quienes están adscritos a escuelas públicas y privadas que han mostrado interés en participar en el estudio.

Se seleccionó un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5% para asegurar que los resultados del estudio fueran estadísticamente significativos y representativos de la población total, por lo que los resultados obtenidos reflejaron un 95% de certeza la situación verdadera dentro de un margen de error del 5%.

El muestreo utilizado fue probabilístico, específicamente, aleatorio simple y estratificado, asegurando que cada miembro de la población tuviera una probabilidad conocida y no nula de ser seleccionado, minimizando sesgos y asegurando representatividad. En cuanto al muestreo aleatorio simple, se puede decir que cada docente tuvo la misma probabilidad de ser seleccionado, garantizando la aleatoriedad y la imparcialidad en la selección de la muestra.

En relación al muestreo estratificado, la población se dividió en estratos o subgrupos basados en las regiones geográficas, siendo estas las zonas de Mazatlán, Mochis, Culiacán y Guamúchil. Se seleccionan muestras aleatorias de cada estrato para asegurar que todas las subcategorías importantes estuvieran adecuadamente representadas en la muestra final. Para asegurar que la muestra fuese relevante y significativa para el estudio, se establecieron los siguientes criterios de selección:

a) Docentes de Nivel Preescolar: Solo se incluyeron docentes que pertenecieran al nivel preescolar, ya que el estudio se enfoca en este grupo específico.

b) Adscritos a Escuelas de Educación Públicas y Privadas: Se incluyeron docentes tanto de escuelas públicas como privadas para obtener una perspectiva completa del fenómeno del mobbing, en estos dos tipos de instituciones

educativas.

c) Ubicados en las Regiones Geográficas de Mazatlán, Mochis, Culiacán y Guamúchil: La muestra se limitó a docentes que trabajan en estas regiones geográficas seleccionadas, asegurando que los resultados fueran relevantes para las áreas específicas.

d) Interés de Participar en el Estudio: Solo se incluyeron docentes que mostraron interés y disposición para participar en el estudio, garantizando que los datos recopilados provengan de voluntarios comprometidos y dispuestos a proporcionar información precisa.

Después de haber revisado las características anteriores en el universo, se obtuvo una muestra de 526 docentes. Es decir, el muestro fue probabilístico, aleatorio simple. Con los criterios de selección de la muestra fueron: 1) Docentes de nivel preescolar; 2) Adscritos a escuelas estatales de educación públicas y privadas 3. Ubicados en las regiones geográficas seleccionadas y 4. Interés de participar en el estudio. En la Tabla 1, se indica la distribución.

Tabla 1

Número de docentes de nivel

Ubicación de los docentes	Muestra
Mazatlán	114
Mochis	101
Culiacán	409
Guamuchil	64
Total	**688**

Fórmula

$$N: \frac{N*Z^2_a\ p*q}{D_2*(N-1) + Z^2_a\ p*q}$$

Donde:

N= Total de la población.

Z_a^2= 1.96^2 (Si la seguridad es igual a 95).

P= proporción esperada (en este caso .05)

q= 1-p (en este caso 1-05=0-95)

d= presión (en este caso deseamos un 4%

3.4. Instrumentos de recolección

Se diseñó un cuestionario estructurado de 28 reactivos con cinco dimensiones de estudio. Las dimensiones fueron cuidadosamente seleccionadas para cubrir diferentes aspectos del fenómeno investigado y proporcionar una visión integral del *mobbing* en el contexto educativo.

La primera dimensión del cuestionario empleó reactivos de tipo politómico. Los reactivos politómicos ofrecen múltiples opciones de respuesta, permitiendo capturar una gama más amplia de percepciones y experiencias de los encuestados. Este tipo de reactivo es útil para obtener respuestas específicas y diferenciadas sobre aspectos concretos del *mobbing,* facilitando la identificación de patrones y tendencias.

De la segunda a quinta dimensión se evaluó utilizando una escala de Likert, la cual es ampliamente utilizada en investigaciones sociales y educativas, permitiendo medir actitudes, opiniones y percepciones con mayor precisión. Los reactivos de estas dimensiones se presentaron con una escala de respuesta que iba desde “Totalmente en desacuerdo” hasta “Totalmente de acuerdo”, permitiendo a los encuestados expresar su grado de acuerdo o desacuerdo con diversas afirmaciones relacionadas con el *mobbing*. Los criterios específicos de la escala de Likert utilizados fueron:

1= No se ha presentado.

2= Es muy raro.

3= Es frecuente.

4= Es muy común.

La configuración del cuestionario fue diseñada para captar tanto las respuestas directas como las matizadas, ofreciendo una comprensión más profunda de las experiencias y percepciones de los docentes respecto al *mobbing*. Además, el uso de diferentes tipos de reactivos y escalas permite una mayor flexibilidad en el análisis de datos, facilitando tanto el análisis cuantitativo como el cualitativo.

Tabla 2

Dimensión, reactivos y escala

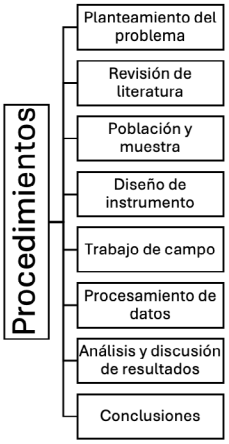
Dimensión	Número de reactivos	Escala
Perfil	3	Politómicas
Acoso laboral en el trabajo	7	Likert
Hostigamiento psicologíco	7	Likert
Hostigamiento sexual	6	Likert
Mecanismos de prevención de violencia laboral	5	Likert

3.5. Procedimientos

El estudio se llevó a cabo en ocho etapas, el diseño fue transversal, el análisis documental y trabajo de campo se efectuó del 30 de enero de 2023 al 06 de marzo de 2023 (Figura 2).

Figura 2

Proceso metodológico



Primero, se establecido el planteamiento del problema, objetivos de investigación, objeto de estudio y las áreas geográficas del estudio. Segundo, se efectuó una revisión de literatura para la recopilación de investigaciones en bases de datos: Redalyc, Scielo, Dialnet, Researchgate y Mendeley. En la Tabla 3 se describen las características de los estudios nacionales e internacionales.

Tabla 3

Características de las bases de datos

Base de datos	Sede	Total encontradas
Scielo	Ecuador Turquía Chile España Estados unidos México Perú	9
Dialnet	Turquía Colombia Perú México	7
Researchgate	Turquía España Estados Unidos Bolivia	6
Redalyc	México	3
Mendeley	Estados Unidos México	5

El metaanálisis de efectuó bajo la metodología de Moher et al. (2009) en cuatro etapas: identificación, selección, elegibilidad e inclusión de artículos.

a) Identificación: los criterios de selección fueron: 1. Artículos de investigación, 2. Artículos de investigación de acceso abierto, 3. Artículos en español o inglés, 3. Periodo de publicación 2014- 2024, 4. Palabras clave: mobbig, violencia, docentes. El primer criterio identificó 45 artículos de investigación.

b) Selección: de los 45 artículos de investigación, solamente 40 eran de acceso abierto, Se excluyeron, tesis, libros y capítulos de libros. Se realizó la lectura y diseño una bitácora de investigación.

c) Elegibilidad: cada artículo de investigación se evaluó que cumpliera con los criterios de calidad, con una escala de Likert de 1 a 5.

d) Inclusión: se identificó los artículos que no cumplían con las taxonomías indicadas previamente, solo se incluyeron 30 en el estudio.

El análisis de datos de la revisión de literatura se realizó por medio de una base de datos de Microsoft Excel con estadística descriptiva.

Tercera, se estableció la selección de la población y muestra del estudio. Cuarta, se diseñó el cuestionario estructurado de 35 preguntas. Quinto, se aplicó la encuesta de manera electrónica y personal, en las ciudades seleccionadas: Los días 16 y 17 febrero 2023, se aplicó en Culiacán, donde se congregaron en el auditorio de rectoría de la Universidad Pedagógica del Estado de Sinaloa; en Los Mochis se congregaron en el auditorio de la Universidad Autónoma de Sinaloa el día 14 de marzo; la Jurisdicción Guamuchil se llevó a cabo en Mocorito el día 17 de marzo en el auditorio del Pueblo Mágico el 27 de febrero; y por último, Mazatlán se atendió el 22 y 23 de marzo 2023en la Universidad politécnica de Sinaloa.

Sexto, se procesaron los datos con el software estadístico SPSS 25 con estadística descriptiva e inferencial. Séptimo, se realizó el análisis y discusión de los resultados. Octavo, se establecieron las conclusiones de los autores.

Capítulo IV. Estudios Internacionales y Nacionales

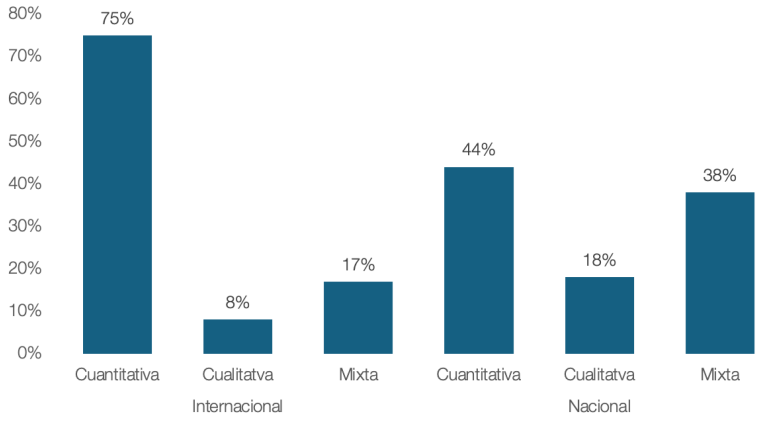
En la literatura relacionada con el fenómeno del *mobbing,* tanto a nivel nacional como internacional, se ha encontrado un amplio repertorio de artículos de investigación. Sin embargo, específicamente en el ámbito docente, la cantidad de investigaciones se reduce significativamente, limitándose a un total de 30 artículos.

A nivel internacional, se identificaron 27 artículos de investigación que abordaban las variables de estudio “acoso laboral” y “mobbing”, y que fueron publicados en el periodo comprendido entre 2014 y 2024. Es importante destacar que el idioma predominante en estos artículos es el inglés, representando el 100% de los casos. En el contexto nacional, se localizaron 12 artículos que exploraban las variables de “mobbing”, “acoso laboral” y “violencia psicológica”, y que abarcaban el periodo de publicación entre 2009 y 2024.

En cuanto a las metodologías utilizadas en estos estudios, se observa que la metodología cuantitativa es la más frecuentemente aplicada tanto a nivel internacional como nacional, representando el 44% y el 75% de los casos, respectivamente. Por otro lado, la metodología mixta se emplea en un 17% de los artículos nacionales, mientras que la metodología cualitativa es la menos utilizada, abarcando únicamente el 8% de los estudios nacionales (Figura 3).

Figura 3

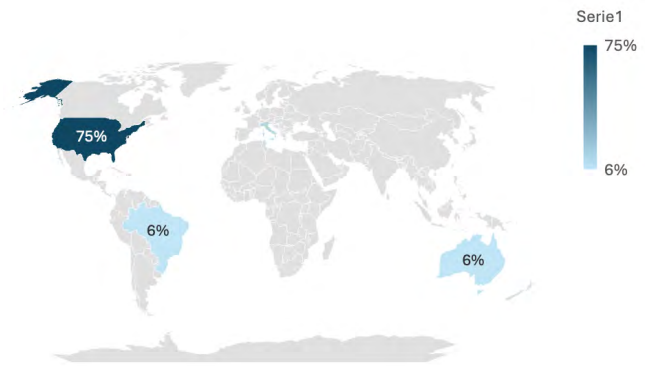
Metodología de investigaciones del tema mobbing al docente



En la Figura 4, se muestra información relevante sobre los países de origen de los estudios internacionales relacionados con el *mobbing* en el ámbito docente.

Figura 4

Lugar de origen de investigaciones internacionales



En primer lugar, en la Figura 4, se destaca que el 75% de los estudios provienen de Estados Unidos de América, lo que indica una fuerte contribución de este país en la investigación del tema. Además, se identificaron otros países que también han realizado aportes significativos en este campo. Italia representa el 13% de los estudios internacionales, lo que evidencia su participación activa en la investigación del *mobbing* en el ámbito docente. Por otro lado, Australia y Brasil contribuyen con un 6% cada uno, lo que demuestra su presencia y aportes en este campo de estudio.

Los datos anteriores, permiten tener una visión más amplia y detallada sobre la distribución geográfica de la investigación en el ámbito del *mobbing* en la educación, destacando que la participación predominante de Estados Unidos de América en la producción científica, sobre el tema, puede estar relacionada con diversos factores, como la relevancia del tema en su contexto educativo y laboral, así como la disponibilidad de recursos y apoyo para la investigación.

En la Figura 5, se proporciona información sobre el origen de las investigaciones a nivel nacional en el ámbito del *mobbing* en el ámbito docente.

Figura 5

Lugar de origen de las publicaciones

De acuerdo con la Figura 5, la Ciudad de México concentra el 25% de los estudios realizados en este tema. Además, se destaca la participación de Guanajuato y Zacatecas, ambos con un 17% de contribución en la investigación. Otros estados que también han realizado investigaciones relevantes son el Estado de México, Morelos, Guadalajara, Puebla y Durango, cada uno con un 8% de participación. Los datos mencionados, revelan que los estudios sobre *mobbing* en el ámbito docente se han centrado principalmente en la Ciudad de México, Guanajuato y Zacatecas. Sin embargo, también se identifica un área de oportunidad en el norte y sur del país, donde la investigación en este tema es menos frecuente.

Se destaca que la concentración de investigaciones en ciertas regiones puede estar relacionada con diversos factores, como la disponibilidad de recursos, la presencia de instituciones educativas y la concentración de profesionales en el campo de la psicología y la educación. Sin embargo, es fundamental fomentar la investigación en otras áreas geográficas para obtener una visión más completa y representativa del fenómeno del *mobbing* en el ámbito docente en todo el país.

En la Tabla 4, se identifica la relación de las variables de estudio de los diversos autores en los últimos diez años.

Tabla 4

Relación de variables de estudio

Variable	Autores internacionales	Autores nacionales
Percepción docente	McMahon et al. (2017); Moon & McCluskey (2020); Hakan (2017); Öznur (2019); Akgün & Temli- Durmuş (2020); Efilt & Koçbeker (2020).	Del Pino (2014).
Factores	Reddy et al. (2018).	Aguillón et al.(2022); Del Pino (2020).
Efectos psicológicos	Sotomayor & Pando (2014).	González (2012)& Villagrán (2017); Villagrán et al. (2018)
Mobbing y género	Bounds y Jenkins (2018).	Del Pino (2017); Pérez et al. (2020).
Mobbing vs. *burnout* y estrés	Çetin et al. (2020); Manrique & Avendaño (2021).	Rodríguez et al. (2017).
Mobbing satisfacción laboral	Ertürk & Yilmaz (2016); Blanco (2023).	Muñoz & López (2018).
Bullying	O'Hea & Vite (2012).	

En el ámbito del *mobbing* en las escuelas, se han realizado numerosas investigaciones a nivel internacional y nacional, abordando diferentes aspectos relacionados al fenómeno. Entre los autores internacionales destacados se encuentran McMahon et al. (2017); Moon y McCluskey (2020); Hakan (2017); Öznur (2019); Akgün y Temli (2020); Efilt y Koçbeker (2020) quienes han contribuido significativamente al campo del *mobbing* a través de sus estudios y publicaciones.

En el ámbito nacional, se enfatiza la contribución de Del Pino (2014), quien ha realizado investigaciones en el área de la percepción docente. Sus estudios han proporcionado información valiosa sobre cómo los docentes perciben y experimentan el *mobbing* en el contexto educativo.

En cuanto a los investigadores que han examinado los diferentes factores que contribuyen al desarrollo del *mobbing,* como el ambiente laboral, las relaciones interpersonales y las características individuales, los más destacados internacionalmente son Reddy et al. (2018). A nivel nacional, destacan los estudios de Aguillón

et al., (2022) y Del Pino (2020), quienes han investigado los factores específicos relacionados con el *mobbing*.

En relación a los efectos psicológicos del *mobbing,* entre los autores internacionales se encuentran Sotomayor y Pando (2014), quienes han explorado los impactos negativos del *mobbing* en la salud mental y el bienestar psicológico de las personas; a nivel nacional, destacan los estudios de González (2012), Villagrán (2017) y Villagrán et al. (2018).

En lo referente al *mobbing* y el género, los autores internacionales destacados son Bounds y Jenkins (2018), quienes han examinado las diferencias de género en la experiencia y las consecuencias del *mobbing* y a nivel nacional, se destacan los estudios de Del Pino (2017) y Pérez et al. (2019); Sánchez (2020), quienes han investigado las implicaciones de género en el fenómeno del *mobbing*.

Se puede decir, en cuanto al *mobbing* versus el *burnout* y el estrés, los autores internacionales encontrados fueron Çetin et al. (2020), y Manrique y Avendaño (2021); a nivel nacional, se destacan los estudios de Rodríguez et al. (2017), quienes han investigado los efectos del *mobbing* en el desarrollo del *burnout* y el estrés en el contexto nacional.

Entre los autores internacionales que han trabajado el tema de *mobbing* y satisfacción laboral, se encuentran Ertürk y Yilmaz (2016) y Blanco (2023); a nivel nacional destacan los estudios de Muñoz y López (2018), quienes han investigado los vínculos entre el *mobbing* y la satisfacción laboral en el contexto nacional.

Por último el tema del *Bullying* en docentes solo lo ha trabajado O'Hea y Vite (2012), quienes han investigado las similitudes y diferencias entre el *mobbing* y el *Bullying* en diferentes contextos.

Los autores han contribuido significativamente al campo del *mobbing* a través de sus investigaciones, proporcionando información sobre diferentes aspectos relacionados con este fenómeno, como la percepción docente, los factores relacionados, los efectos psicológicos, la influencia de género, la relación con el *burnout* y el estrés, la satisfacción laboral y las similitudes y diferencias con el *Bullying*. Sus estudios han ayudado a ampliar el conocimiento, comprensión y percepción sobre

el *mobbing* a docentes y han sentado las bases para futuras investigaciones en este ámbito.

El *mobbing,* o acoso laboral sistemático, es un fenómeno que ha captado creciente atención en el ámbito educativo debido a su impacto potencialmente negativo en el bienestar de los docentes y, por ende, en la calidad educativa. Como se ha presentado, diversos estudios han abordado el *mobbing* desde diferentes perspectivas, revelando una variedad de prevalencias y efectos en el entorno laboral de los educadores.

En este apartado se exploran las principales investigaciones sobre *mobbing* en el ámbito educativo, analizando los hallazgos de Muñoz y López (2018), Ertürk y Yilmaz (2016), Blanco (2023), Olivares et al. (2024), O'Hea y Vite (2012), Del Pino (2020), González (2012), Villagrán (2017) y Villagrán, et al. (2018), Sotomayor y Pando (2014) y Öznur (2019), quienes dan énfasis a la prevalencia y el objetivo es identificar patrones comunes, diferencias significativas y las implicaciones para la gestión del *mobbing* en entornos educativos.

Los estudios revisados muestran una variabilidad considerable en la prevalencia del *mobbing* en el ámbito educativo. Muñoz y López (2018) hallaron una dependencia estadística entre *mobbing* y satisfacción laboral, sugiriendo que mayores niveles de *mobbing* correlaciona con menor satisfacción laboral. Sin embargo, no proporcionan un porcentaje específico de prevalencia. En contraste, Olivares et al. (2024) reportaron que el 57% de los docentes en Bolivia sufrieron *mobbing,* indicando una alta prevalencia en esta población específica. Blanco (2023) también destacó la influencia negativa del *mobbing* en el desempeño laboral sin especificar cifras exactas, sugiriendo un problema significativo aunque no cuantificado.

Ertürk y Yilmaz (2016) encontraron que el nivel general de *mobbing* entre los profesores evaluados era bajo, pero identificaron una mayor exposición en mujeres y profesores de nivel superior. Lo que sugiere que, aunque la prevalencia general puede ser baja, ciertos grupos son más vulnerables. El hallazgo resuena con la observación de Villagrán (2017) y Villagrán et al. (2018), quienes identificaron un alto nivel de acoso laboral en universidades públicas debido a las exigencias institucionales.

Por su parte Sotomayor y Pando (2014) reportaron que el 86% de los docentes en Ecuador experimentaron violencia psicológica, aunque un alto porcentaje no reconoció haber sufrido *mobbing,* lo que podría reflejar una percepción divergente del problema. Este hallazgo subraya la importancia de la percepción y el reconocimiento del *mobbing,* lo que puede influir en la precisión de los datos reportados.

El análisis comparativo revela una diversidad de hallazgos sobre la prevalencia y el impacto del *mobbing* en el ámbito educativo. Aunque algunos estudios muestran una alta prevalencia y un impacto negativo significativo, otros indican una prevalencia baja pero con variaciones significativas según el grupo y el contexto.

La percepción y el reconocimiento del *mobbing* también juegan un papel importante en la interpretación de los datos. Para abordar eficazmente el *mobbing* en el ámbito educativo, es crucial considerar estos factores y desarrollar estrategias adaptadas a las necesidades específicas de los grupos y contextos afectados. La variabilidad en los datos subraya la necesidad de una investigación continua y de intervenciones específicas para mitigar el impacto del *mobbing* y promover un entorno educativo saludable.

4.1. Percepción docente del mobbing

El fenómeno del *mobbing,* o acoso laboral, en el ámbito educativo ha sido objeto de numerosas investigaciones a nivel nacional e internacional. Las investigaciones se han centrado en comprender la percepción de los docentes frente a este problema y sus efectos en su bienestar y desempeño laboral.

Del Pino (2017) aplicó el inventario de acoso y violencia en el trabajo a 507 docentes de instituciones de educación privadas, determinaron que el 35.9% de nivel de *mobbing* alto; es superior a otros estudios en universidades públicas, observó una precariedad del trabajo decente y calidad educativa por la monetización de la educación; encontrando que es factible un entorno laboral libre de violencia para el personal docente universitario, mediante la sensibilización y la promoción de una cultura de equidad de género en las universidades.

A nivel internacional McMahon et al. (2017) estudiaron las opiniones de 237 maestros, encontraron que la falta de apoyo de los administradores afecta nega-

tivamente a los maestros en múltiples niveles, incluidos los sentimientos de los maestros (individual); desafíos asociados con abordar problemas relacionados con estudiantes, padres y otros perpetradores (interpersonales); y sistemas y políticas escolares (organizativos).

Por su parte, Moon y McCluskey (2020) identificaron en 1,628 profesores en los Estados Unidos de América, una alta prevalencia de violencia y agresiones dirigidas contra los profesores. Dichas experiencias involucran la victimización y se correlacionan con el desempeño laboral de los maestros.

Hakan (2017) evaluó la percepción de *mobbing* y depresión organizativa a una muestra aleatoria de 368 profesores en Turquía. Aplicaron una encuesta y con ello evidenciaron que no existe exposición a *mobbing* de alto nivel, ni a depresión organizativa. El análisis de regresión mostró que más del 15% de la depresión en una organización puede atribuirse al *mobbing*.

Akgün y Temli-Durmuş (2020) estudiaron a 347 profesores de primaria que trabajan en el centro de Uşak, determinaron que el factor denominado "Calidad de vida y situación profesional", así como el género, muestran una relación estadísticamente significativa. Los profesores de primaria varones se enfrentan al *mobbing* con más frecuencia que las profesoras. En cuanto a la experiencia docente, los profesores de primaria con 6-10 años de antigüedad se exponen al *mobbing* con mayor frecuencia que los profesores con 16-20 años, 21-25 años, 26-30 años y 31-35 años de experiencia.

Efilt y Koçbeker (2020) llevaron a cabo un estudio de caso multisitio con 100 profesores de educación especial y su opinión del *mobbing*. El estudio descubrió que los profesores de educación especial estaban muy expuestos al *mobbing,* principalmente al *mobbing* profesional y verbal por parte de los administradores y que, posterior a los ataques, experimentaban altos índices de emociones, como ira, estrés y tristeza. Concluyeron que los profesores de educación especial utilizaban técnicas como la conformidad, la indiferencia y el ejercicio de sus derechos legales contra el *mobbing*.

La percepción del *mobbing* varía entre estudios, como lo indican Sotomayor y Pando (2014), quienes encontraron una alta incidencia de violencia psicológica,

pero un bajo reconocimiento del *mobbing,* reflejando diferencias culturales o falta de conciencia sobre el término, lo que afecta la precisión y la interpretación de los datos sobre *mobbing*.

Además, el desempeño profesional de los docentes se ve significativamente afectado por el *mobbing*. Moon y McCluskey (2020) encontraron que la victimización de los profesores tiene una correlación directa con su rendimiento laboral, afectando a los docentes individualmente y también repercutiendo en la calidad educativa y el ambiente de aprendizaje para los estudiantes.

De este primer acercamiento se permiten vislumbrar varias dimensiones y aspectos críticos relacionados con el *mobbing* en el ámbito educativo como lo es la prevalencia y tipologías de *Mobbing*. La alta prevalencia de *mobbing* en diversas instituciones educativas, tanto privadas como públicas, indica que este fenómeno no es aislado ni limitado a contextos específicos.

4.2. Factores

El *mobbing* presenta un enfoque global. Sin embargo, en cada región tiene una percepción diferente. En un estudio de Aguillón et al. (2022) se explica el fenómeno ligado a la cultura; identificaron en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México, cinco casos de acoso laboral, así como actitudes y acciones relacionadas con el *mobbing* laboral (Tabla 5).

Tabla 5

Factores personales y organizacionales

Factores personales	Factores organizacionales
Desconocimiento de sus derechos.	Falta de política de declaratoria de cero violencia, hostigamiento y acoso laboral.
Desconocimiento de procesos para la denuncia.	Estructura organizacional machista o patriarcal.
No contar con redes de apoyo.	Ausencia de mecanismos organizacionales para atención y denuncia.
Haber sido víctima de género previamente.	El nivel de compromiso con las medidas.
	Carencia de liderazgo.
	Baja moral de la dirección.

Nota. Tomada de Aguillón et al. (2022, p. 85).

Toro y Gómez (2016), determinaron que los factores determinantes de la violencia laboral son múltiples, multidimensionales y transversales. En la revisión de literatura que realizaron identificaron que, en Latinoamérica, tiene un interés creciente.

Del Pino (2020) y otros estudios muestra que el *mobbing* no discrimina por ubicación geográfica o tipo de institución, sino que es un problema generalizado. Las agresiones verbales y la falta de reconocimiento profesional son síntomas de una cultura laboral tóxica que necesita ser transformada.

En relación con los factores contribuyentes y demográficos, como el género y la antigüedad, influyen en la exposición al *mobbing*. Akgün y Temli (2020) hallaron que los docentes varones y aquellos con menos años de experiencia reportan una mayor frecuencia de *mobbing* y sugiere que las intervenciones deben ser sensibles a estas diferencias y diseñadas para abordar las necesidades específicas de diferentes grupos de docentes. Asimismo, Del Pino (2020), en un estudio realizado a 1,409 docentes de universidades mexicanas, encontró que las mujeres y los docentes con menos de diez años de experiencia laboral están en mayor riesgo de ser víctimas de *mobbing*. Estas características individuales pueden influir en la vulnerabilidad de los docentes, ya que los *nuevos* y menos experimentados pueden carecer de redes de apoyo sólidas y de la experiencia necesaria para manejar conflictos laborales. Asimismo, las mujeres pueden ser más susceptibles debido a desigualdades de género persistentes en muchas instituciones.

La falta de apoyo administrativo es un factor crítico que exacerba el *mobbing*. McMahon et al. (2017) destacaron cómo la insuficiencia de apoyo por parte de los administradores afecta negativamente a los docentes a nivel individual, interpersonal y organizativo, siendo esencial que las instituciones educativas fortalezcan sus estructuras de apoyo y desarrollen políticas claras y efectivas para abordar el *mobbing*.

Del Pino (2020) encontró que el 62.7% de los casos de *mobbing* reportados eran de tipo vertical descendente. Es decir, provenientes de superiores jerárquicos, mientras que el 34.9% eran horizontales, entre pares. Esto indica que la estructura jerárquica de las instituciones educativas puede ser un factor que facilita el abuso de poder y la intimidación.

La falta de políticas claras y efectivas contra el acoso laboral, así como un entorno laboral competitivo y deshumanizado, pueden exacerbar estas dinámicas. Reddy et al. (2018) también subrayaron el aumento en las publicaciones sobre violencia contra educadores, reflejando una creciente conciencia y necesidad de abordar estas dinámicas organizativas, en los últimos 10 años (32 artículos publicados) y los últimos cinco años (20 artículos publicados).

El contexto sociocultural en el que operan las instituciones educativas también influye significativamente en la prevalencia del *mobbing.* Toro y Gómez (2016) realizaron una revisión de literatura en Latinoamérica y concluyeron que los factores determinantes del *mobbing* son múltiples, multidimensionales y transversales. En esta región, el reconocimiento creciente del *mobbing* como un problema social refleja las desigualdades y tensiones culturales que permean el entorno laboral. Las normas culturales que toleran o incluso promueven la agresión y la competitividad pueden contribuir a un clima laboral hostil. Además, las políticas de equidad de género y de inclusión social, o la falta de ellas, pueden afectar cómo se manifiesta y se aborda el *mobbing* en diferentes contextos.

Los factores psicosociales también juegan un papel crucial en la perpetuación del *mobbing* y sus efectos psicológicos. La precariedad laboral, la remuneración y las condiciones laborales precarias, son factores psicosociales más críticos que afectan a los docentes, creando una cultura de violencia laboral institucional como se observa en el estudio de González (2012), así como las exigencias excesivas sin un apoyo institucional adecuado, como señala Villagrán (2017), crean un entorno laboral tóxico. Villagrán (2017) y Villagrán et al. (2018) también resaltaron que los estilos administrativos burocráticos y permisivos, junto con los vacíos de poder y definiciones ambiguas de los puestos, potencian las conductas de *mobbing.* La presión por cumplir con programas como PROMEP y SNI y obtener posgrados del PNPC-CONACYT añade estrés adicional a los docentes.

Por su parte, Sotomayor y Pando (2014) identificaron factores de estrés físicos y emocionales, incluyendo dolores de cuello y espalda, insomnio y explosiones de furia, aunque no vincularon directamente estos factores con el *mobbing,* sugiriendo que el estrés laboral general puede estar enmascarando el acoso. El ambiente estresante y de alta presión no solo facilita el *mobbing,* sino que también agrava sus efectos en la salud mental de los docentes. Los síntomas psicológicos resultantes,

como la ansiedad, la depresión y el estrés crónico, son indicativos de un problema sistémico que requiere atención urgente.

El *mobbing* es el resultado de la interacción compleja de estos factores individuales, organizativos y socioculturales. La evidencia de Del Pino (2020) sugiere que las agresiones verbales y la falta de reconocimiento profesional son manifestaciones comunes del *mobbing,* afectando a un 34.6% y un 20.2% de los docentes, respectivamente. Los comportamientos no son meramente resultado de acciones individuales, sino que reflejan y son facilitados por estructuras organizativas y normas socioculturales que permiten y perpetúan el abuso.

4.3. Efectos psicológicos del mobbing

El *mobbing,* o acoso laboral, es una problemática que afecta gravemente la salud psicológica de los docentes en el ámbito educativo. Diversas investigaciones han documentado no solo su prevalencia, sino también sus efectos devastadores sobre el bienestar mental y emocional de los educadores.

González (2012) analizó el *mobbing* o acoso psicológico en el trabajo y factores psicosociales a 91 docentes de nivel medio superior en México. Encontraron que los docentes sufrieron violencia (92.3%) y el acoso es de (8.8%). La remuneración fue el factor psicosocial que más afecto debido a la precariedad de las condiciones de trabajo. Al encontrar presencia de una cultura de violencia laboral institucional universitaria, proponen que se lleven a cabo acciones para la prevención y manejo.

Por su parte, Villagrán (2017) demostró “como las Universidades públicas bajo la óptica de las teorías organizacionales son contextualizadas en ambientes de eficiencia y eficacia denotando escenarios proclives al *mobbing* horizontal (acoso laboral) en docentes universitarios dañándolos física, psicológica y económicamente” (p. 108).

Los 97 profesores universitarios de Zacatecas consideran que existe acoso laboral las exigencias al profesorado no son congruentes con el trabajo decente, ya que los esfuerzos por cumplir con los requerimientos de la política educativa para la educación superior Villagrán (2017) “las instituciones de educación superior, obliga a los docentes a evaluarse y certificarse constantemente por el Programa

de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP), la necesidad de insertarse al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) y, además, contar con posgrados pertenecientes al PNPC-CONACYT" (p. 113). Esto, más las relaciones complejas entre los colegas y el acosos psicológico.

Villagrán et al. (2018) analizaron a 93 docentes de tres unidades académicas de instituciones de educación superior en Zacatecas. Identificaron un estilo administrativo que favorece el *mobbing,* considerando que los vacíos de poder o definiciones ambiguas del puesto potencializan las conductas *mobbing,* porque son producto de estilos administrativos burocráticos y permisivos que llevan a un caos administrativo y que también se convierte en tierra fértil para el acoso, porque la posición jerárquica, asi como colegas con la misma posición jerárquica son aprovechados por los acosadores.

A nivel internacional, en Ecuador, Sotomayor y Pando (2014) en un estudio de factores de estrés en docentes universitarios, encontraron en orden de relevancia: dolores de cuello y espalda, explosión de furia, gastritis, insomnio y dolor de cabeza. El 91% está bajo estrés, el 86% violencia psicológica y el 90% afirma que no presentó *mobbing,* concluyendo que el nivel de estrés fue bajo.

Öznur (2019) examinó la relación de los síntomas psicológicos y el *mobbing* laboral en 185 profesores. Identificó diversos síntomas obsesivo-compulsivos, sensibilidad interpersonal, depresión, ansiedad, ira, hostilidad, ansiedad fóbica, pensamientos paranoides, psicoticismo, sueño, apetito y culpa. Recomendó que los profesores deben estar informados sobre el fortalecimiento de la salud mental, así como sus derechos y el proceso para emprender acciones legales.

En cuanto al impacto en el bienestar psicológico y el desempeño profesional, se puede decir que el *mobbing* tiene efectos profundos y perjudiciales en el bienestar de los docentes. El estudio de Öznur (2019), identificó síntomas como depresión, ansiedad, ira y hostilidad entre los docentes afectados; subraya la necesidad de una intervención psicosocial robusta.

4.4. Mobbing y género

El fenómeno del *mobbing,* o acoso laboral, en el ámbito educativo no solo se manifiesta en diferentes formas y contextos, sino que también presenta dimensiones significativas relacionadas con el género.

En un estudio transversal y descriptivo, Del Pino (2017) evalúo el *mobbing* de docentes femeninas en universidades mexicanas por área de formación educativa de impartición de clases y por grado de escolaridad. En sus resultados, determinó que las académicas con mayor grado de riesgo de presentar *mobbing* laboral tienen estudios de posgrado, algunas se encuentran en áreas de conocimiento de predominancia masculina.

Pérez et al. (2019) determinaron la presencia del acoso sexual laboral y su relación con síntomas de estrés en docentes que laboran en medio superior, "los síntomas más frecuentes fueron "acidez o ardor de estómago, dificultad para quedarse dormido o despertar durante la noche, cefalea, irritabilidad, fatiga o debilidad" (p. 77) comprobaron que la universidad sigue dominada por hombres, consideran que, las universidades deben respetar los derechos humanos y buscar el bienestar integral de la comunidad.

Por su parte, Sánchez (2020) entre mujeres la violencia se filtra en discursos sutiles, burlas, acciones destructivas, no visibles para los demás, donde influye: los celos, la rivalidad, debido a los requerimientos del sistema de recompensas de las instituciones educativas entre pares y el miedo a falta de confrontación. En el *mobbing* entre mujeres, es la mujer beta, quien ejerce presión y daño moral a su par. Las informantes de dicho estudio reportaron daño a la salud validados mediante la historia clínica de depresión, ansiedad y trastornos gastrointestinal, así como el daño económico de reducción del 50% de salario en un caso especifico.

A nivel internacional, Bounds y Jenkins, (2018) identificaron en 117 docentes estrés laboral, revelando en su análisis que los maestros de escuelas urbanas, tienen niveles más altos, seguidos de escuelas rurales y, por último, suburbanos. Lo anterior fue similar al estrés que experimentan como violencia en el trabajo.

El contexto y los grupos específicos juegan un papel crucial en la prevalencia del *mobbing*. Ertürk y Yilmaz (2016) destacaron que las mujeres y los profesores de nivel superior estaban más expuestos a conductas de *mobbing,* sugiriendo que la prevalencia varía según el grupo.

El análisis comparativo de los estudios proporciona una visión multifacética del *mobbing* relacionado con el género en el ámbito educativo. Los hallazgos de Del Pino (2017), Pérez et al. (2019), Sánchez (2020) y Bounds y Jenkins (2018) destacan cómo las dinámicas de género influyen en la prevalencia y forma del *mobbing,* así como en sus efectos psicológicos y económicos. Las mujeres en posiciones académicas elevadas y en disciplinas dominadas por hombres enfrentan una mayor vulnerabilidad al *mobbing,* exacerbada por una cultura de dominio masculino en las universidades y las dinámicas de poder y recompensa entre pares.

4.5. Bullying

El *bullying,* o acoso escolar, se ha convertido en una preocupación central en el ámbito educativo, no solo por sus implicaciones en el bienestar de los estudiantes, sino también por su impacto en los profesionales de la enseñanza. En el estudio realizado por O'Hea y Vite (2012), se examina el *bullying* dirigido a 51 maestros en instituciones de enseñanza privada en México, un tema que revela aspectos cruciales sobre cómo el acoso afecta a los docentes y cómo se manifiestan estas dinámicas en diferentes niveles educativos.

O'Hea y Vite (2012) demostraron la existencia del *bullying* contra 51 maestros de 21 a 73 años en instituciones de enseñanza privada en México, por medio de un estudio de tipo exploratorio; permitió identificar que el mayor índice de *bullying* es en el nivel de bachillerato, con mayor frecuencia por parte de los alumnos y en ocasiones por parte de sus colegas y/o padres de familia.

El estudio de O'Hea y Vite (2012) pone de manifiesto un aspecto crítico del *bullying* en el ámbito educativo: su impacto en los docentes y la importancia de abordar este fenómeno de manera integral. La alta incidencia de acoso en el nivel de bachillerato y la variedad de fuentes de *bullying* reflejan la complejidad del problema y la necesidad de intervenciones multifacéticas.

4.6. Mobbing versus burnout y estrés

El *burnout* es una manifestación aguda de estrés laboral. Por ello se desarrolló un estudio en docentes de una secundaria mexicana en Chihuahua, México, por medio de un paradigma interpretativo con un enfoque cualitativo; se analizó la práctica docente con entrevistas y observaciones por estudiantes en clase. Rodríguez et al. (2017) determinaron que el estrés laboral afecta la salud fisca y mental del docente, por condiciones laborales como: "grupos numerosos, nivel escolar, tipo de familia, contexto social. Los problemas de salud de este fenómeno se manifiestan comúnmente con las siguientes patologías: dolor de garganta, dolor de cabeza y trastornos del sueño" (p. 54). Es decir, que el *burnout* y el estrés están relacionados directamente y afectan la salud física y mental del docente.

A nivel internacional, La Confederación Española de Centros de Enseñanza (2019) determina que el *mobbing* puede afectar el rendimiento del trabajo de quienes sufren este problema, consideran que deja signos o marcas en las personas que la sufren y que pueden ir desde estrés postraumático hasta sentimientos de vergüenza y menoscabo de su propia personalidad.

En España realizaron un estudio a 1,223 profesores de secundaria, los comportamientos violentos alguna vez presentó situaciones de violencia que del equipo directivo al profesorado: insultos 8.25%, maltrato psicológico 9.8% y hostigamiento sexual 1.7%.

Sintetizaron las fases del desarrollo del acoso laboral en cinco:

1. Desacreditación de capacidad laboral.
2. Limitación de canales de comunicación.
3. Limitación del contexto social.
4. Desprestigio del colaborador.
5. Compromiso de la salud física y sociológica.

En Turquia, Çetin et al. (2020), analizaron los niveles de exposición al *mobbing* de 698 profesores de preescolar y de aula que trabajan en centros de enseñanza primaria. Se examinó el impacto de la violencia psicológica en el rendimiento de

los profesores. Evidenciaron una relación negativa significativa entre la violencia psicológica y el rendimiento laboral, por eso proponen se debe establecer un entorno educativo libre de violencia psicológica para ofrecer un mejor servicio.

Manrique y Avendaño (2021) identificaron la relación del *mobbing* con el *burnout* en 127 docentes en Bogotá, Colombia, con *Maslach Burnout Inventory Human Education Survey* (MBI-ES) y para la evaluación del Acoso Laboral. El 64% de acoso laboral implica *burnout*. Es decir, están trabajando demasiado, con síntomas conductuales, físicos y cognitivos. Según Rodríguez et al. (2017), el *burnout* se manifiesta principalmente a través de síntomas físicos y psicológicos como dolor de garganta, dolor de cabeza y trastornos del sueño. Los síntomas están estrechamente vinculados con las condiciones laborales adversas.

En contraste, O'Hea y Vite (2012) y los estudios en España identifican el *mobbing* y el acoso como factores que no solo afectan la salud física, sino también la emocional, evidenciando una gama más amplia de síntomas y efectos a nivel psicológico.

Los estudios de La Confederación Española de Centros de Enseñanza (2019), Çetin et al. (2020) y Manrique y Avendaño (2021) muestran que el *mobbing* puede llevar a estrés postraumático, disminución de la autoestima, y un impacto negativo significativo en el rendimiento laboral. Los estudios amplían el espectro de efectos del *mobbing,* destacando la necesidad de crear ambientes educativos libres de violencia psicológica para proteger la salud y el rendimiento de los docentes.

En cuanto a los factores de riesgo y contexto laboral en México y América Latina, el estudio de Rodríguez et al. (2017), incluye grupos numerosos, tipo de familia y contexto social. González (2012) también resalta la precariedad de las condiciones laborales y cómo la remuneración es un factor psicosocial crítico. Pérez et al. (2019) identifican síntomas específicos de estrés relacionados con el acoso sexual laboral, mientras que Sánchez (2020) describe cómo la violencia sutil y la rivalidad entre mujeres pueden influir en la manifestación del *mobbing*.

En comparación, los estudios de Çetin et al. (2020) y Manrique y Avendaño (2021) encuentran que la violencia psicológica es un factor significativo que afecta el rendimiento laboral. La Confederación Española de Centros de Enseñanza (2019) y

los estudios en España ofrecen una perspectiva más estructural, destacando cómo el acoso laboral se desarrolla a través de fases que incluyen la desacreditación y el desprestigio del colaborador.

Los datos sugieren que, aunque las manifestaciones físicas y psicológicas del *burnout* y el *mobbing* pueden variar, existe una clara necesidad de intervenciones integrales que aborden tanto las condiciones laborales adversas como las dinámicas de acoso. La evidencia internacional complementa y amplía los hallazgos nacionales, subrayando la importancia de crear entornos educativos que promuevan el bienestar y la salud de los docentes para mejorar el rendimiento y la calidad educativa en general.

4.7. Mobbing, satisfacción laboral y resiliencia

Muñoz y López (2018) afirman que sí existe una dependencia estadística entre el *mobbing* y satisfacción laboral en docentes universitarios de las instituciones de educación superior (IES) que colaboraron en su estudio. La relación se basa en que a mayor satisfacción laboral, menor riesgo de *mobbing*; y a mayor riesgo de *mobbing,* la satisfacción laboral es menor.

A nivel internacional, Ertürk y Yilmaz (2016), determinaron la relación entre las conductas de *mobbing* y la satisfacción laboral de 375 profesores. En general el nivel de *mobbing* laboral fue bajo. Sin embargo, las mujeres y los profesores de nivel superior son los que están más expuestos a conductas de *mobbing* laboral.

En Perú, Blanco (2023) evaluó la influencia del *mobbing* en el desempeño laboral de 232 docentes de nivel secundaria, encontrando que al 25% no le reconocen sus logros, al 23% los obligan a hacer tareas impuestas por los directivos, por mencionar algunos puntos. Por lo tanto, tiene una influencia negativa en el desempeño laboral.

Por último, Olivares et al. (2024) estudiaron la relación de la resiliencia y el *mobbing* en referencia a los profesores de educación básica del Municipio del Achocalla, Bolivia. Encontraron que el 57% de profesores han sufrido *mobbing,* el 74% violencia psicológica, y solamente el 50% se han sobrepuesto.

Tanto Muñoz y López (2018) como Ertürk y Yilmaz (2016) confirmaron la relación entre *mobbing* y satisfacción laboral, aunque desde perspectivas ligeramente diferentes. Muñoz y López (2018) encontraron una relación directa y significativa entre ambos factores en un contexto universitario mexicano, mientras que Ertürk y Yilmaz (2016) observaron un nivel bajo de *mobbing* en general, con un impacto más notorio en mujeres y profesores de nivel superior.

En cuanto al desempeño laboral, Blanco (2023) reporta una influencia negativa del *mobbing,* destacando problemas como la falta de reconocimiento y la imposición de tareas, lo que afecta la motivación y eficiencia laboral. Estos hallazgos son consistentes con el impacto negativo del *mobbing* en el rendimiento profesional.

Olivares et al. (2024) por su parte, aportan una perspectiva sobre la resiliencia, mostrando que una parte significativa de los docentes en Bolivia ha experimentado *mobbing* y violencia psicológica, pero solo la mitad ha logrado superar estos desafíos, poniendo de relieve la importancia de la resiliencia y el apoyo en la capacidad de los docentes para enfrentar y recuperarse del *mobbing*.

La relación entre *mobbing* y satisfacción laboral es un tema recurrente en los estudios revisados. Muñoz y López (2018) encontraron que el *mobbing* está inversamente relacionado con la satisfacción laboral, indicando que a mayor *mobbing,* menor satisfacción laboral. Este hallazgo es consistente con el estudio de Blanco (2023), que reportó una influencia negativa del *mobbing* en el desempeño laboral, aunque sin cifras exactas.

Olivares et al. (2024) proporcionan evidencia de un impacto significativo al detallar que el 57% de los profesores sufrieron *mobbing* y el 74% experimentaron violencia psicológica, afectando severamente el entorno laboral y la adaptación de los afectados. Este impacto es evidente también en González (2012), quien encontró que el 92.3% de los docentes en México experimentaron violencia laboral, con un 8.8% sufriendo acoso psicológico específicamente.

Los estudios sobre *mobbing,* satisfacción laboral y desempeño profesional revelan que el *mobbing* tiene efectos negativos significativos, en ambos aspectos. Muñoz y López (2018) y Ertürk y Yilmaz (2016) coinciden en que existe una relación entre el *mobbing* y la satisfacción laboral, con diferencias en la prevalencia

y exposición de los grupos afectados; mientras que Blanco (2023) y Olivares y Escobar (2024) muestran cómo el *mobbing* impacta negativamente el desempeño laboral y la importancia de la resiliencia en la superación del acoso. En conjunto, estos estudios subrayan la necesidad de intervenciones efectivas para reducir el *mobbing,* mejorar la satisfacción y el desempeño laboral, y apoyar a los docentes en su recuperación y bienestar.

4.8. Prevención del mobbing

La prevención y mitigación del *mobbing* requieren un enfoque integral que considere tanto la dinámica organizativa como el apoyo psicosocial. Este apartado explora las estrategias de prevención y mitigación del *mobbing* en diferentes contextos, evaluando las recomendaciones de estudios clave como los de Muñoz y López (2018), Ertürk y Yilmaz (2016), Del Pino (2017), González (2012), Villagrán (2017), y otros. Se analiza en torno a los procesos propuestos para crear espacios educativos seguros y saludables, destacando las similitudes y diferencias en los enfoques y revisando las recomendaciones para mejorar las políticas y prácticas existentes.

En un primer acercamiento se tienen las reformas estructurales. Según Toro y Gómez (2016), las reformas estructurales en las instituciones educativas son fundamentales para reducir las dinámicas de poder que facilitan el *mobbing,* incluyendo la implementación de políticas claras contra el acoso laboral, la creación de mecanismos de denuncia accesibles y confiables, y la formación de comités de ética y bienestar laboral. Del Pino (2017) enfatiza la necesidad de políticas organizativas que incluyan procedimientos claros, para reportar y gestionar casos de *mobbing,* así como sanciones adecuadas para los perpetradores.

Asimismo, se rescata la creación de una cultura institucional basada en el respeto, la equidad y la inclusión es esencial. Programas de sensibilización y capacitación para docentes y administradores sobre los efectos del *mobbing* y cómo prevenirlo son recomendados por Del Pino (2017) y González (2012). Lo anterior porque las iniciativas ayudan a fomentar un entorno laboral inclusivo y respetuoso, lo que puede reducir la incidencia de *mobbing*.

Otro aspecto es fomentar un entorno de trabajo colaborativo porque puede prevenir el *mobbing*. La implementación de políticas de bienestar laboral que

aborden tanto las necesidades físicas como emocionales de los docentes, como sugieren Efilt et al. (2020), son cruciales para crear un ambiente saludable.

En cuanto a la mitigación del *mobbing,* se implican las intervenciones efectivas para apoyar a los docentes afectados y gestionar las dinámicas del acoso. Los estudios proponen las siguientes estrategias.

Proporcionar apoyo psicosocial a los docentes afectados por el *mobbing* es esencial para mitigar sus efectos negativos. Efilt, y Koçbeker (2020) subrayan la importancia de ofrecer herramientas y recursos como asesoramiento psicológico y programas de bienestar laboral. Además, la provisión de apoyo legal para aquellos que desean tomar acciones formales contra los agresores es fundamental.

Realizar intervenciones tempranas y brindar apoyo continuo pueden prevenir el agravamiento de las situaciones de *mobbing*. La formación de los administradores y la implementación de programas de concienciación, como sugieren Sánchez (2020) y Torres (2019), pueden desempeñar un papel crucial en la reducción del *mobbing* y en el manejo de sus efectos.

Mantener procesos de investigación y realizar monitoreo continuos como parte necesaria para comprender mejor las dinámicas del *mobbing* y desarrollar estrategias de intervención más efectivas. La recopilación de datos y la evaluación de la eficacia de las políticas implementadas permiten identificar tendencias y ajustar las estrategias según sea necesario (Çetin et al., 2020).

De igual manera, y basado en los hallazgos y recomendaciones de los estudios revisados, se rescatan las siguientes acciones específicas para mejorar la prevención y mitigación del *mobbing* en el ámbito educativo.

Revisar y reformar las estructuras organizativas para reducir las dinámicas de poder que facilitan el *mobbing,* incluyendo la creación de mecanismos de denuncia accesibles y la formación de comités de ética y bienestar laboral, como sugieren Toro y Gómez (2016) y Del Pino (2017).

Implementar programas de sensibilización y capacitación para docentes y administradores sobre los efectos del *mobbing,* enfocándose en la promoción de

una cultura de respeto y equidad, siguiendo las recomendaciones de Del Pino (2017) y González (2012).

Proporcionar acceso a servicios de asesoramiento psicológico y programas de bienestar laboral. Ofrecer apoyo legal para aquellos que deseen tomar acciones formales contra los agresores, tal como subrayan Efilt, y Koçbeker (2020).

Continuar investigando el *mobbing* y sus efectos para desarrollar estrategias de intervención más efectivas y realizar un monitoreo continuo de la situación para ajustar las políticas y prácticas según sea necesario, en línea con las recomendaciones de Çetin et al. (2020) y La Confederación Española de Centros de Enseñanza (2019).

La prevención y mitigación del *mobbing* en el ámbito educativo requieren un enfoque integral que aborde, tanto las dinámicas organizativas, como el apoyo psicosocial. Los estudios revisados proporcionan una visión amplia de las estrategias efectivas, desde reformas estructurales y culturales hasta apoyo psicosocial y monitoreo continuo. La implementación de políticas claras, la creación de una cultura de respeto y la provisión de apoyo adecuado para reducir la incidencia del *mobbing* y mejorar el bienestar de los docentes.

Capítulo V. Análisis de resultados

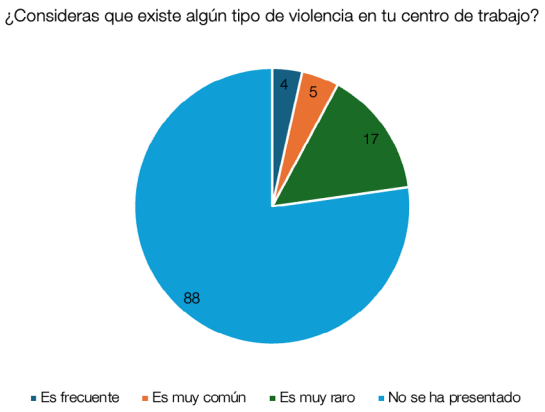
5.1. Diagnóstico sobre violencia laboral en el municipio de Mazatlán

A continuación, se muestran los hallazgos clave del diagnóstico sobre violencia laboral en el municipio de Mazatlán.

La Figura 6 alude a los resultados de la interrogante 1.

Figura 6

Resultados de pregunta 1

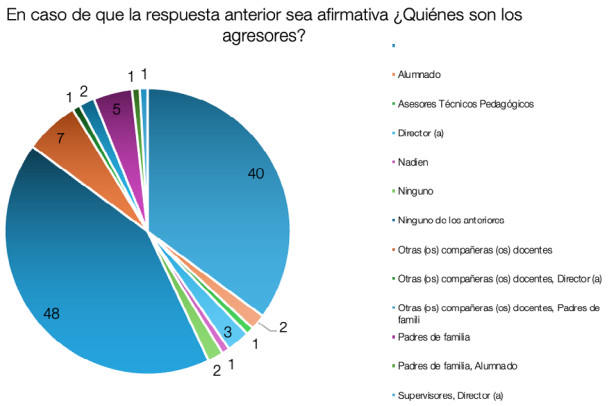


De la figura representada anteriormente, se aprecia que, el 77.2% (88 personas), respondió que no se ha presentado; de la misma manera; el 14.9% (17 personas) considera que es raro; mientras que, el 4.4% (5 personas) señaló que es común, y un 3.5% (4 personas) piensa que es frecuente. Los datos presentados indican que la mayoría de los encuestados no han experimentado la situación en cuestión. Esto sugiere que es un evento poco común dentro del grupo evaluado. Sin embargo, cabe destacar que un porcentaje considerable de los encuestados sí ha experimentado la situación, ya sea de forma rara o común e incluso frecuente.

La Figura 7 ilustra los dígitos de la cuestión 2.

Figura 7

Resultados de pregunta 2



Para aquellos que afirmaron haber presenciado algún tipo de violencia, se les preguntó sobre los agresores. El 42.1% (48 encuestados) de los encuestados que reconocieron la existencia de violencia laboral no identificaron a los agresores entre las categorías propuestas. Solo un pequeño porcentaje (5 encuestados) identificó a los padres de familia (4.4%), además, 6.1% mencionó a otras (os) compañeras (os) docentes, (2.6%) señaló a los directores. Un 35.1% no respondió a esta pregunta (40 encuestados), posiblemente porque no presenciaron violencia o prefirieron no especificar. Esto sugiere que la violencia puede provenir de fuentes diversas que no se han considerado plenamente.

Si bien algunos encuestados sí identificaron a los padres de familia, compañeras(os) docentes y directores como agresores, la falta de respuestas en esta categoría podría indicar que los afectados prefieren no especificar o que la violencia proviene de personas no contempladas en las opciones proporcionadas.

Los resultados de las Figuras 6 y 7 revelan una situación compleja en cuanto a la percepción y experiencia de violencia laboral en Mazatlán. Aunque la mayoría de los encuestados (77.2%) reporta no haber experimentado violencia en su centro de trabajo, existe un porcentaje significativo (22.8%) que sí ha percibido algún tipo de violencia, ya sea de forma rara, común o frecuente.

Esta distribución sugiere que, si bien la violencia laboral no es generalizada, tampoco es un fenómeno completamente ausente en el entorno laboral de Mazatlán. Es particularmente preocupante que un 7.9% de los encuestados considere que la violencia es común o frecuente, lo que indica la existencia de focos persistentes de problemas.

En cuanto a la identificación de los agresores (Figura 6), es notable que una gran proporción de los encuestados (42.1%) no pudo identificar a los agresores entre las categorías propuestas. Esto podría indicar que las formas de violencia experimentadas son sutiles, indirectas o provienen de fuentes no anticipadas por el estudio. Además, el alto porcentaje de *no respuesta* (35.1%) en esta pregunta podría reflejar temor a represalias o falta de claridad sobre lo que constituye violencia laboral.

La identificación de padres de familia, compañeros docentes y directores como agresores, aunque en porcentajes relativamente bajos, señala la necesidad de abordar la violencia laboral desde múltiples ángulos, considerando tanto las relaciones internas como las interacciones con actores externos al ambiente laboral inmediato.

Estos hallazgos subrayan la importancia de implementar programas de concientización sobre la violencia laboral, mejorar los mecanismos de denuncia y apoyo, y desarrollar estrategias específicas para abordar las diferentes fuentes de violencia identificadas. Además, sugieren la necesidad de una investigación más profunda para comprender mejor las formas sutiles o no reconocidas de violencia laboral que podrían estar ocurriendo en el municipio de Mazatlán.

Dimensión: Acoso laboral en el trabajo

Seguidamente, se presentan los descubrimientos más importantes sobre el acoso laboral en el municipio de Mazatlán.

La Figura 8 refleja las cifras de la interpelación 3.

Figura 8

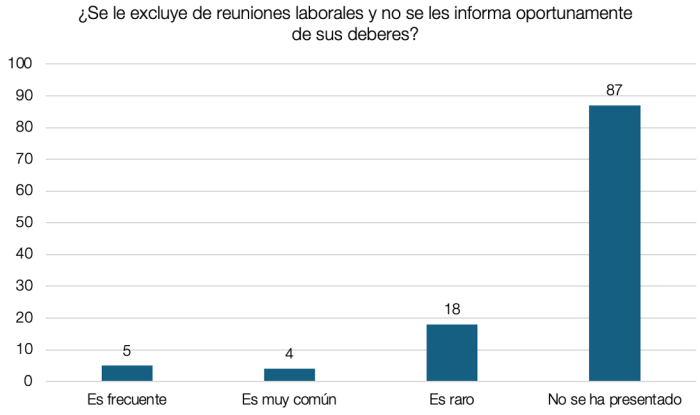
Resultados de pregunta 3

De la figura expuesta con anterioridad, se nota que el 68.4% (78 personas), respondió que no se ha presentado; del mismo modo; el 4.4% (5 personas) considera que es frecuente; asimismo, el 24.6% (28 personas) piensa que es muy rara y un 2.6% (3 personas) no contestaron. Esto indica que es un evento poco común dentro del grupo evaluado. Sin embargo, un porcentaje significativo de los encuestados sí ha experimentado la situación, aunque en la mayoría de los casos la consideran muy rara. Un porcentaje menor la ha experimentado con mayor frecuencia.

La Figura 9 alude a los resultados de la interrogante 4.

Figura 9

Resultados de pregunta 4



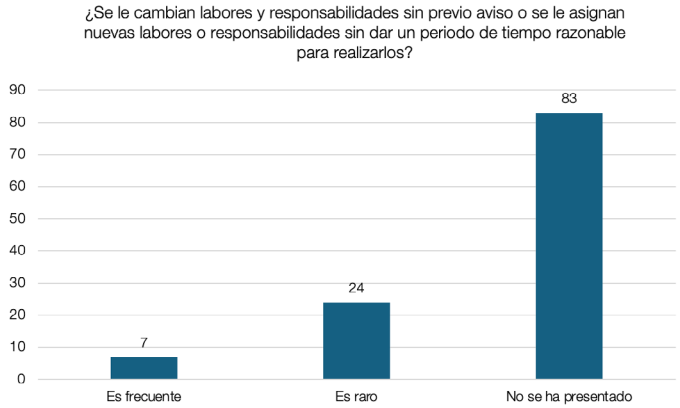
De la figura anteriormente mencionada, se advierte que, el 76.3% (87 encuestados), respondió que no se ha presentado; de igual modo, el 15.8% (18 encuestados) piensa que es muy raro; además, el 4.4% (5 encuestados) señaló que es

frecuente y el 3.5% (4 encuestados) mencionó que es común. Esto sugiere que la organización tiene canales de comunicación efectivos y prácticas inclusivas para mantener a los empleados informados y partícipes. Sin embargo, es importante destacar que un porcentaje significativo de los encuestados sí ha experimentado estas situaciones, aunque en menor medida. Esto indica que hay margen para mejorar la comunicación y la transparencia dentro de la organización.

La Figura 10 ilustra los dígitos de la cuestión 5.

Figura 10

Resultados de pregunta 5

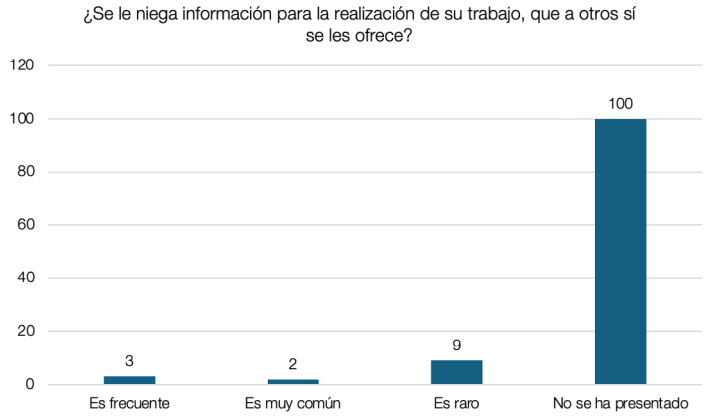


De la Figura 10, se observa que el 72.8% (83 personas), respondió que no se ha presentado; de igual maneral, el 21.1% (24 personas) señaló que es raro y sólo el 6.1% (7 personas) piensa que es frecuente. Esto sugiere que la empresa tiene prácticas adecuadas para comunicar y gestionar los cambios en las tareas asignadas a los empleados. Sin embargo, es importante destacar que un porcentaje significativo de los encuestados sí ha experimentado este tipo de situaciones, aunque de manera poco frecuente. Además, un escaso porcentaje de los encuestados lo ha experimentado con mayor frecuencia.

La Figura 11 refleja las cifras de la interpelación 6.

Figura 11

Resultados de pregunta 6

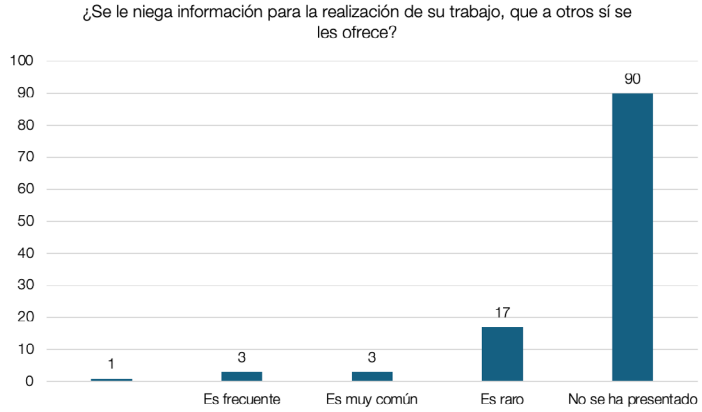


De la figura precedente, se percibe que el 87.7% (100 encuestados), respondió que no se ha presentado; igualmente, el 7.9% (9 encuestados) señaló que es raro, además, el 2.6% (3 encuestados) mencionó que es frecuente, y el 1.8% (2 encuestados) dijo que es común. Esto indica que la organización tiene una política de acceso a la información abierta y transparente que facilita el desempeño de las tareas. Sin embargo, es importante destacar que un pequeño porcentaje de los encuestados sí ha experimentado la negación de información en alguna ocasión. Esta situación, aunque poco frecuente, puede tener un impacto negativo en la productividad y la satisfacción laboral de los empleados.

La Figura 12 alude a los resultados de la interrogante 7.

Figura 12

Resultados de pregunta 7

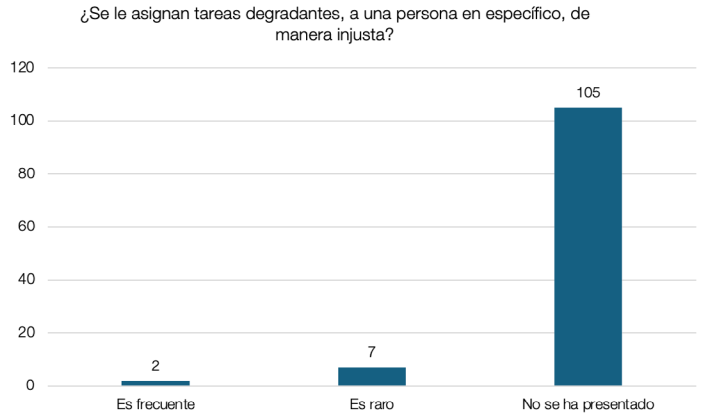


De la Figura 12, se detecta que el 78.9% (90 personas) respondió que no se ha presentado; en tanto que, el 14.9% (17 personas) señaló que es raro; asimismo, el 2.6 (3 personas) comentaron que es frecuente y común, respectivamente, y sólo el 0.9% (1 personas) omitieron responder. Esto sugiere que es un evento poco común dentro de la organización. Sin embargo, cabe destacar que un porcentaje considerable de los encuestados sí ha experimentado la situación, aunque de manera rara. Además, un pequeño porcentaje la ha experimentado con mayor frecuencia

La Figura 13 ilustra los dígitos de la cuestión 8.

Figura 13

Resultados de pregunta 8

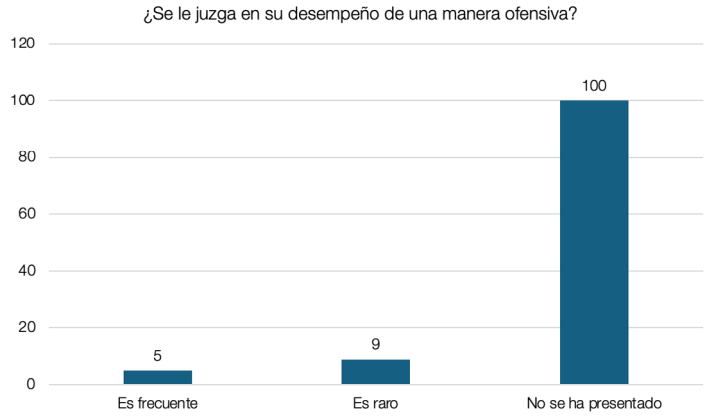


De la Figura 13 se constata que el 92.1% (105 encuestados), respondió que no se ha presentado; asimismo, el 6.1% (7 encuestados) señalaron que es raro y el 1.8% dijo que es frecuente. En base a los datos presentados, se puede concluir que la situación en cuestión es poco frecuente. Es importante destacar que, si bien la mayoría de los encuestados no ha experimentado la situación, un porcentaje minoritario sí la ha vivido con cierta frecuencia. Esto sugiere que se trata de un problema que, aunque no es generalizado, merece atención y seguimiento para evitar que se vuelva más común.

La Figura 14 refleja las cifras de la interpelación 9.

Figura 14

Resultados de pregunta 9



De la figura representada anteriormente, se comprueba que el 87.7% (100 personas), respondió que no se ha presentado; asimismo, el 7.9% (9 personas) dijo que es raro y el 4.4% (5 personas) mencionó que es frecuente. Los datos presentados indican que la gran mayoría de los empleados no perciben que su desempeño sea evaluado de manera ofensiva. Esta es una conclusión positiva que refleja un ambiente laboral generalmente respetuoso y constructivo. Sin embargo, es importante destacar que un pequeño porcentaje de empleados sí ha experimentado evaluaciones ofensivas en algunas ocasiones, y un porcentaje aún menor lo considera una práctica frecuente. Estas cifras, aunque pequeñas, no deben ser ignoradas.

El acoso laboral en Mazatlán parece ser un fenómeno de baja incidencia, pero no inexistente. La mayoría de los encuestados reportaron no haber experimentado situaciones típicas de acoso laboral, como la asignación de trabajos innecesarios, exclusión de reuniones, cambios arbitrarios de responsabilidades o negación de información crucial. Sin embargo, es importante notar que existe un pequeño, pero significativo porcentaje de trabajadores que sí han experimentado estas situaciones, aunque sea de manera esporádica.

Esta realidad sugiere que, si bien el ambiente laboral en Mazatlán es generalmente saludable, existen áreas de oportunidad para mejorar. La presencia de incluso unos pocos casos de acoso laboral indica la necesidad de implementar o fortalecer políticas de prevención y manejo de estas situaciones. Es crucial que se preste atención a estos casos minoritarios, ya que pueden tener un impacto desproporcionado en la moral y productividad del entorno laboral en general.

Además, el hecho de que algunas formas de acoso, como la asignación de trabajos innecesarios o los cambios de responsabilidades sin previo aviso, sean más comunes que otras, sugiere que puede haber problemas subyacentes en la organización del trabajo y la comunicación interna que necesitan ser abordados.

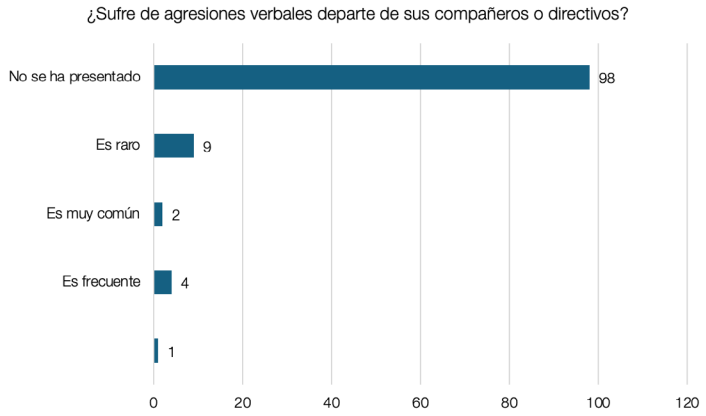
En conclusión, mientras que el acoso laboral no parece ser un problema generalizado en Mazatlán, su presencia, aunque sea en pequeña escala, requiere atención. Se recomienda implementar programas de sensibilización, mejorar los canales de comunicación, y establecer mecanismos claros y accesibles para reportar y manejar casos de acoso laboral. Esto no solo ayudará a abordar los casos existentes, sino que también servirá como medida preventiva para mantener un ambiente laboral sano y productivo para todos los trabajadores.

Dimensión: Hostigamiento psicológico

A continuación, se exhiben los descubrimientos más importantes sobre el hostigamiento psicológico en el municipio de Mazatlán. La Figura 15 refleja las cifras de la interrogante 10.

Figura 15

Resultados de pregunta 10



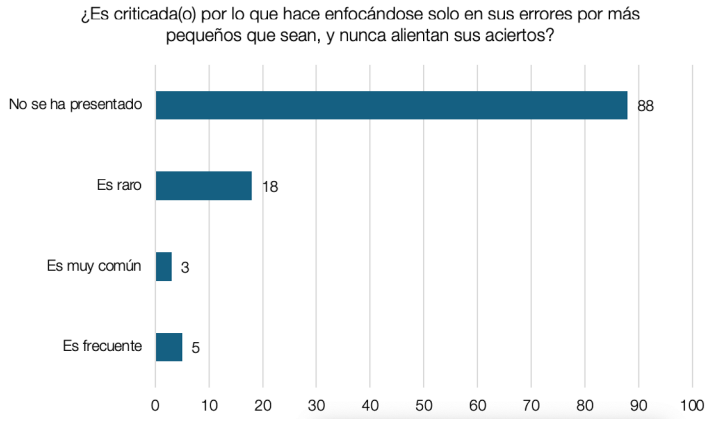
De la figura expuesta con anterioridad, se verifica que el 86.0% (98 personas), respondió que no se ha presentado; además, el 7.9% (9 personas) mencionó que es raro; mientras que, el 3.5% % (9 personas) aludió que es frecuente, el 1.8% (2 personas) señaló que es común y sólo el 0.9% (1 persona) no contestó. Con base en lo anterior, se puede afirmar que la problemática no es un fenómeno común

o generalizado, sino que se presenta en una proporción relativamente baja de la población. Sin embargo, es importante considerar las experiencias de aquellos que sí la han experimentado, ya que esto puede ayudar a comprender mejor la naturaleza del problema y tomar medidas para abordarlo.

La Figura 16 alude a los resultados de la cuestión 11.

Figura 16

Resultados de pregunta 11

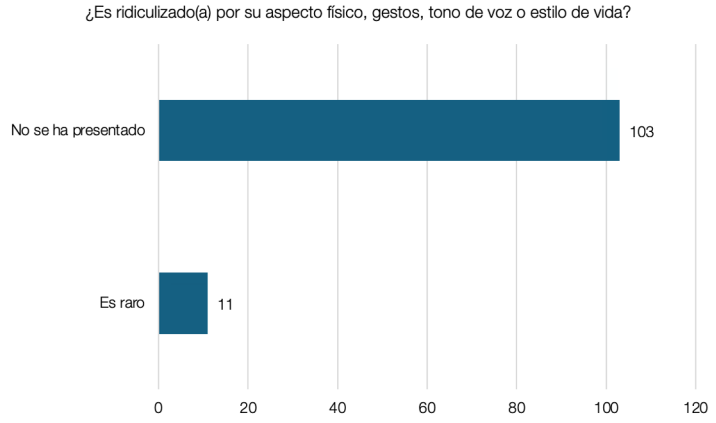


De la Figura 16 se evidencia que el 77.2% (88 encuestados), respondió que no se ha presentado; también, el 15.8% (18 encuestados) señaló que es raro, el 4.4% (5 encuestados) mencionó que es frecuente y el 2.6% (3 encuestados) dijeron que es común. Estas observaciones sugieren que el fenómeno puede tener una distribución variable en la población, con algunos individuos que lo experimentan con mayor frecuencia que otros. Es importante realizar investigaciones adicionales para comprender mejor la naturaleza del fenómeno y los factores que contribuyen a su variabilidad en la población.

La Figura 17 ilustra los dígitos de la interpelación 12.

Figura 17

Resultados de pregunta 12

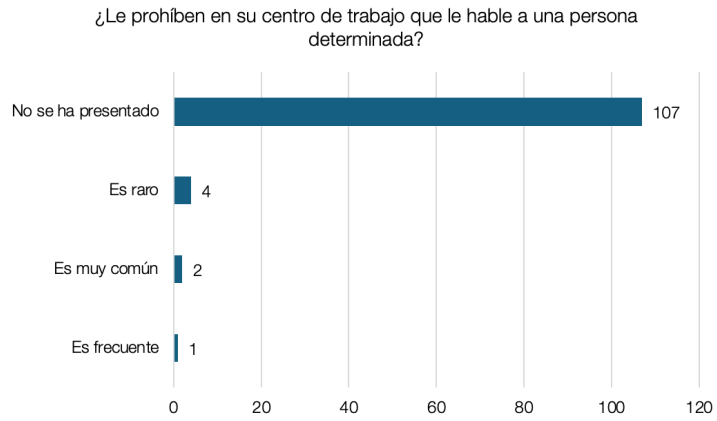


De la Figura 17 se aprecia que el 90.4% (103 personas), respondió que no se ha presentado; de la misma manera, el 9.6% (11 encuestados) dijo que es raro. Con los datos expuestos, se sugiere que el evento es poco común o incluso excepcional. Es importante considerar el contexto de la encuesta y la población objetivo para determinar con mayor precisión la rareza del evento.

La Figura 18 refleja las cifras de la interrogante 13.

Figura 18

Resultados de pregunta 13



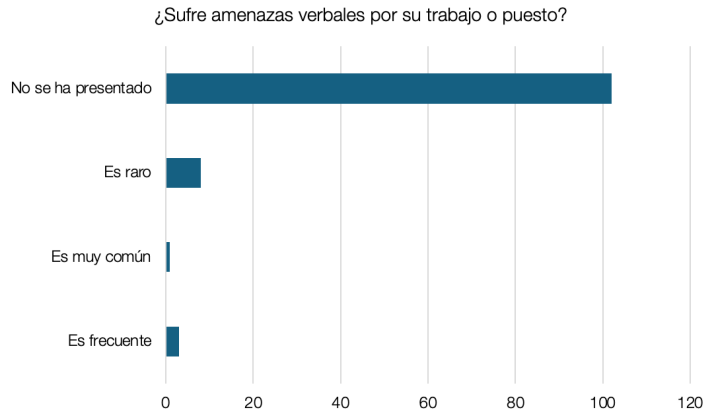
De la Figura 18 se observa que el 93.9% (107 encuestados), respondió que no se ha presentado; del mismo modo, el 3.5% (4 encuestados) señaló que es raro; asimismo, el 1.8% (2 encuestados) dijeron que es común y sólo el 0.9% (1 encuestado) aludió que es frecuente. Con base en estos resultados, se puede afirmar

que la situación en cuestión no es un evento común. Esta conclusión se basa en la información proporcionada en la figura y en la cantidad de encuestados.

La Figura 19 alude a los resultados de la cuestión 14.

Figura 19

Resultados de pregunta 14

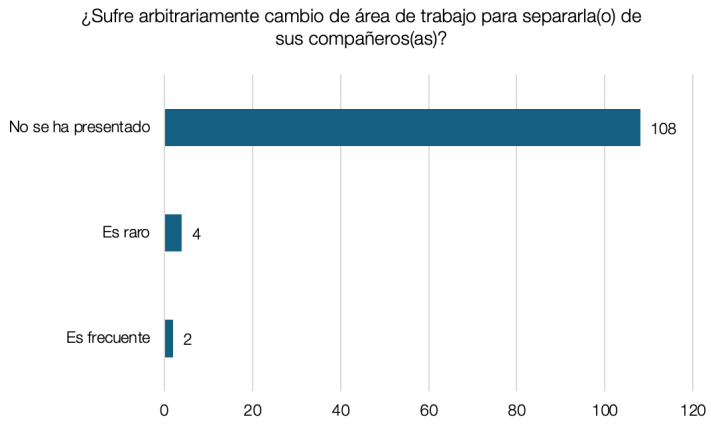


De la Figura 19 se nota que el 89.5% respondió (102 personas) que no se ha presentado; de igual forma, el 7% (8 personas) aludió que es raro; de igual modo, el 2.6% (3 personas) mencionó que es frecuente y el 0.9% (1 persona) señaló que es común. Con base en lo anterior, se puede concluir que la situación descrita no es un evento habitual, y que su ocurrencia es más bien esporádica.

La Figura 20 ilustra los dígitos de la interpelación 15.

Figura 20

Resultados de pregunta 15

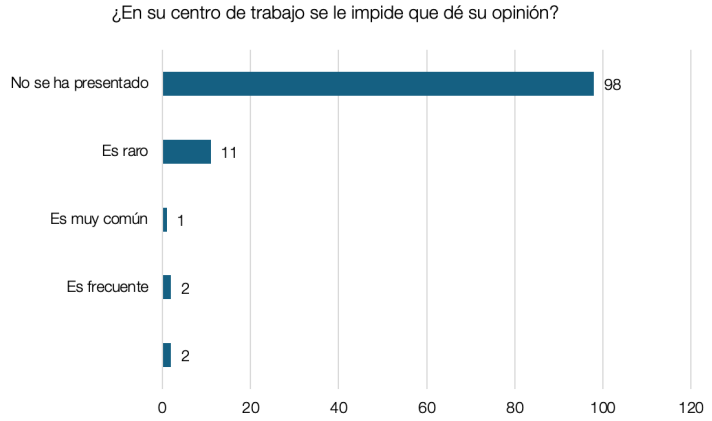


De la Figura 20 se advierte que la gran mayoría, el 94.7% (108 encuestados), respondió que no se ha presentado; de igual manera, el 3.5% (4 encuestados) manifestó que es raro y el 1.8% (2 encuestados) aludió que es frecuente. Esta información sugiere que las empresas generalmente respetan la cohesión y las relaciones entre los empleados dentro del lugar de trabajo. Un cambio arbitrario en el área de trabajo podría generar disrupción, afectar negativamente la moral y la productividad de los empleados, y dificultar la colaboración y el trabajo en equipo.

La Figura 21 refleja las cifras de la interrogante 16.

Figura 21

Resultados de pregunta 16



De la Figura 21 se percibe que el 86% (98 personas), respondió que no se ha presentado; en tanto que, el 9.6% (11 encuestados) mencionó que es raro, el 1.8% (2 personas) manifestaron que es frecuente y no contestaron, consecutivamente, por último, el 0.9% (1 personas) mencionó que es común. Esto sugiere que el fenómeno es poco común o que no ha sido ampliamente observado. La baja proporción de respuestas que indican que el fenómeno es raro, frecuente o común respalda aún más esta afirmación.

El hostigamiento psicológico en el entorno laboral de Mazatlán parece ser un fenómeno relativamente poco frecuente, pero no inexistente. La mayoría de los encuestados reporta no haber experimentado formas comunes de hostigamiento psicológico, como agresiones verbales, críticas injustas, ridiculización o amenazas. Sin embargo, es importante notar que existe un pequeño, pero significativo por-

centaje de trabajadores que sí han experimentado estas conductas, aunque sea de manera esporádica.

Esta situación sugiere que, si bien el ambiente laboral en general parece ser saludable, existen áreas de oportunidad para mejorar. El hecho de que haya casos, aunque sean pocos, de personas que experimentan críticas injustas, agresiones verbales o limitaciones en su libertad de expresión, indica que aún hay trabajo por hacer en términos de cultura organizacional y relaciones interpersonales en el ámbito laboral.

Es particularmente preocupante que algunos encuestados reporten experimentar críticas centradas solo en sus errores, sin reconocimiento de sus aciertos. Este tipo de comportamiento puede tener un impacto significativo en la motivación y el bienestar psicológico de los empleados a largo plazo.

Para abordar esta situación, sería recomendable implementar programas de capacitación en habilidades de comunicación y liderazgo, así como establecer políticas claras contra el hostigamiento psicológico. También sería beneficioso crear canales seguros y confidenciales para reportar incidentes, y asegurarse de que estos reportes sean tomados en serio y abordados de manera efectiva.

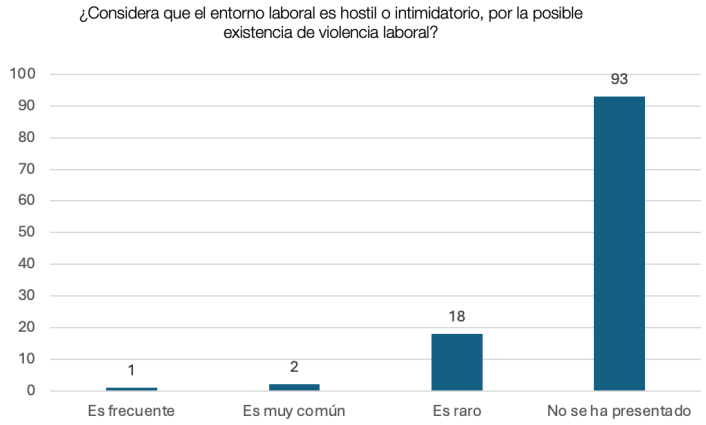
En resumen, aunque el hostigamiento psicológico no parece ser un problema generalizado en Mazatlán, su presencia, incluso en niveles bajos, merece atención y acción preventiva para mantener y mejorar la salud psicológica y el bienestar de todos los trabajadores.

Dimensión: Hostigamiento sexual

Acto seguido, se presentan los descubrimientos más importantes sobre el hostigamiento sexual en el municipio de Mazatlán. La figura 22 refleja las cifras de la cuestión 17.

Figura 22

Resultados de pregunta 17

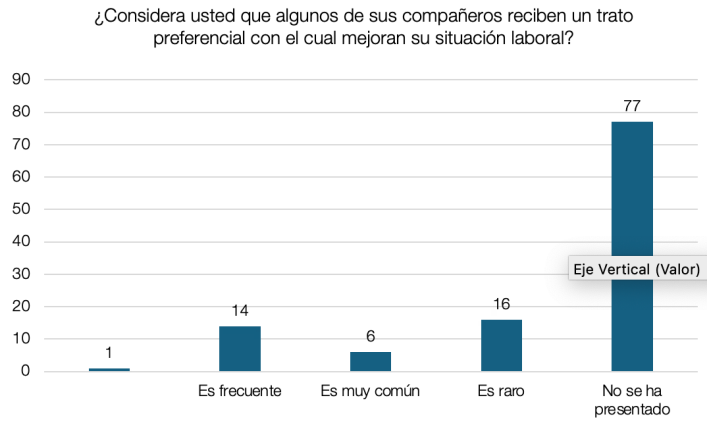


De la Figura 22 se detecta que el 81.6% (93 personas), respondió que no se ha presentado; asimismo, el 15.8% (18 personas) señaló que es raro; además, el 1.8% (2 personas) manifestó que es común y el 0.9% (1 persona) dijo que es frecuente. La organización ha logrado crear un entorno laboral generalmente positivo y seguro para sus empleados en lo que respecta a la violencia laboral. Sin embargo, aún queda trabajo por hacer para garantizar que todos los empleados se sientan seguros y respetados en el trabajo. La organización debe continuar implementando medidas preventivas y creando una cultura de apertura y comunicación para prevenir y abordar cualquier incidente de violencia laboral que pueda surgir.

La Figura 23 ilustra los dígitos de la interpelación 18.

Figura 23

Resultados de pregunta 18

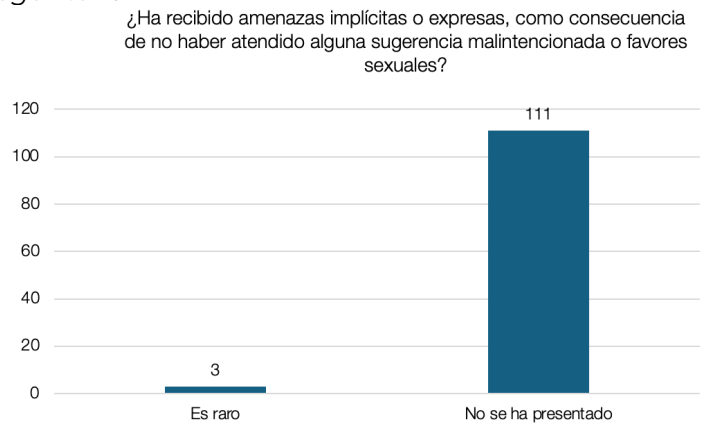


De la Figura 23 se constata que el 67.5% (77 encuestados), respondió que no se ha presentado; mientras que, el 14.0% (16 encuestados) dijo que es raro; también, el 12.3% (14 encuestados) señaló que es frecuente, el 5.3% (6 encuestados) manifestó que es común y el 0.9% (1 encuestado) no respondió. Esto sugiere que el problema no es generalizado y que solo afecta a una minoría de la población. Sin embargo, es importante destacar que un porcentaje significativo de encuestados sí ha experimentado el problema con cierta frecuencia. Esto indica que el problema no es completamente raro y que puede tener un impacto significativo en la vida de quienes lo experimentan.

La Figura 24 alude a los resultados de la interrogante 19.

Figura 24

Resultados de pregunta 19



De la Figura 24 se comprueba que el 97.4% (111 personas), respondió que no se ha presentado; de la misma manera, el 2.6% (3 personas) dijo que es raro. Esta información sugiere que el fenómeno es poco común o que las personas no están familiarizadas con él. Es importante tener en cuenta que estos datos se basan en una pequeña muestra y que podrían no ser representativos de la población general.

La Figura 25 refleja las cifras de la cuestión 20.

Figura 25

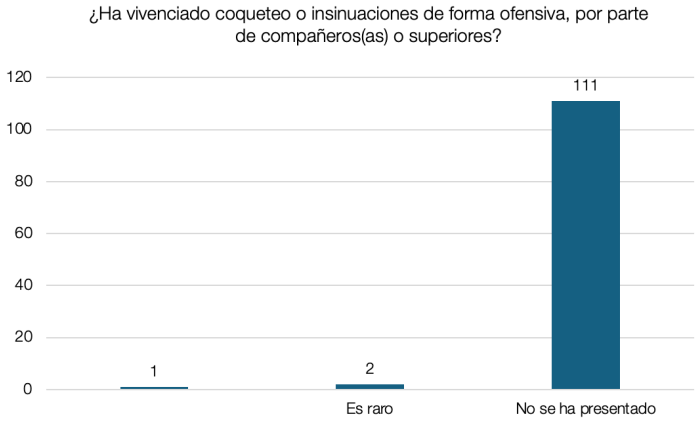
Resultados de pregunta 20

De la Figura 25 se verifica que el 86.8% (99 encuestados), respondió que no se ha presentado; del mismo modo, El 11.4% (13 encuestados) dijo que es raro y el 1.8% (2 encuestados) manifestó que es frecuente. Con base en estos resultados, se puede inferir que la situación en cuestión no representa un problema generalizado. Sin embargo, la existencia de casos, aunque poco frecuentes, sugiere que es un tema que merece atención y seguimiento.

La Figura 26 ilustra los dígitos de la interpelación 21.

Figura 26

Resultados de pregunta 21



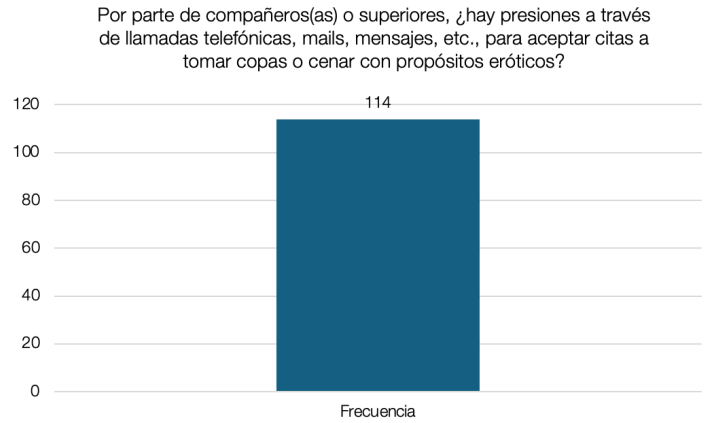
De la Figura 26 se evidencia que el 97.4% (111 personas), respondió que no ha presentado; de igual manera, el 1.8% (2 personas) dijo que es raro y el 0.9% (1 persona) no contestó. Con base en esta información, se puede concluir que el fe-

nómeno en cuestión es poco común entre la población encuestada. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la muestra puede ser no representativa de la población general, por lo que se recomienda realizar estudios adicionales para obtener una comprensión más completa de la prevalencia del fenómeno.

La figura 27 alude a los resultados de la interrogante 22.

Figura 27

Resultados de pregunta 22



De la Figura 27 se observa que el 100% de los encuestados (114 personas) reportan que esto no se ha presentado, lo que indica que este tipo de presión no existe en este entorno laboral

El hostigamiento sexual en el entorno laboral de Mazatlán parece ser un fenómeno de baja incidencia, pero no inexistente. La gran mayoría de los encuestados reporta no haber experimentado conductas asociadas al hostigamiento sexual, lo cual es un indicador positivo del clima laboral general. Sin embargo, la presencia de casos aislados sugiere que aún existe trabajo por hacer en esta área.

Es preocupante que, aunque sean pocos, haya reportes de amenazas implícitas o explícitas relacionadas con favores sexuales, así como el uso ocasional de lenguaje sexual ofensivo en el lugar de trabajo. Estos incidentes, por mínimos que sean, pueden tener un impacto significativo en el bienestar de los empleados y en la cultura organizacional en general.

La baja incidencia reportada podría ser resultado de políticas efectivas ya implementadas, pero también podría indicar una posible *subnotificación* debi-

do al estigma o temor a represalias. Es crucial mantener y fortalecer los canales de comunicación y denuncia para asegurar que todos los empleados se sientan seguros al reportar incidentes de hostigamiento sexual.

Se recomienda implementar programas de capacitación regulares sobre concientización y prevención del hostigamiento sexual, así como revisar y reforzar las políticas existentes. Además, es importante crear un ambiente de trabajo donde se fomente el respeto mutuo y se rechace categóricamente cualquier forma de hostigamiento sexual.

En resumen, aunque la situación actual parece ser mayoritariamente positiva, es esencial mantener la vigilancia y mejorar continuamente las estrategias de prevención y respuesta al hostigamiento sexual en el ámbito laboral de Mazatlán, para garantizar un entorno de trabajo seguro y respetuoso para todos los empleados.

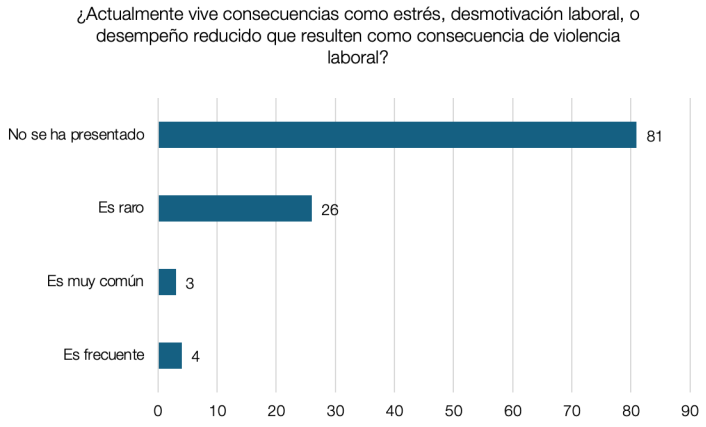
Dimensión: Mecanismos de prevención de la violencia laboral

Enseguida, se presentan los descubrimientos más importantes sobre los mecanismos de prevención de la violencia laboral en el municipio de Mazatlán.

La Figura 28 refleja las cifras de la cuestión 23.

Figura 28

Resultados de pregunta 23



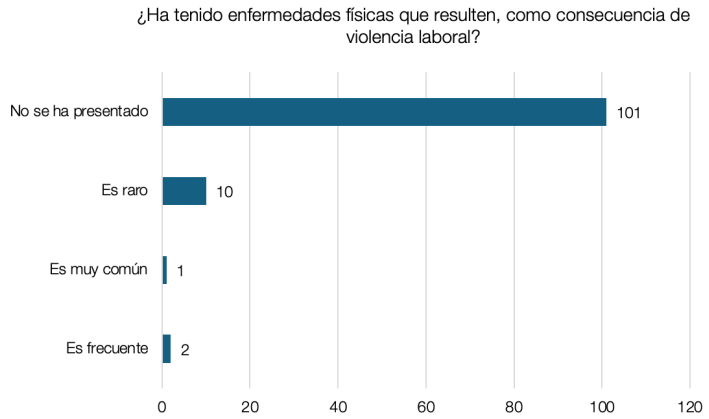
De la Figura 28 se observa que el 71.1% (81 personas), respondió que no se ha presentado; en tanto que, el 22.8% (26 personas) dijeron que es raro; además, el 3.5% (4 personas) manifestó que es frecuente y el 2.6% (3 personas) aludió que es

común. Con base en los datos disponibles, se puede concluir que el fenómeno en cuestión es relativamente poco común.

La Figura 29 ilustra los dígitos de la interpelación 24.

Figura 29

Resultados de pregunta 24

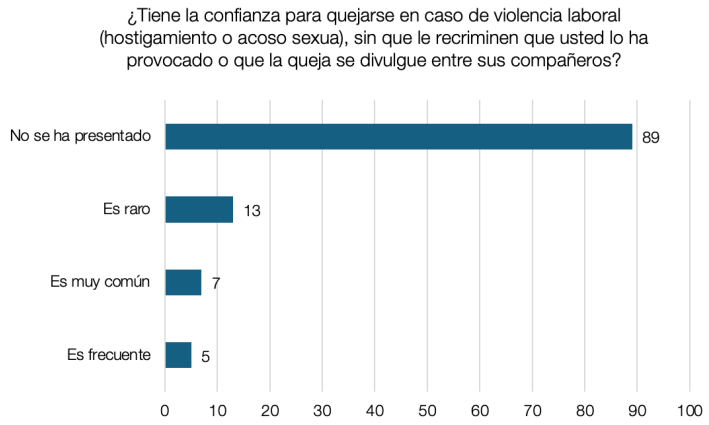


De la Figura 29 se aprecia que el 88.6% (101 encuestados), respondió que no se ha presentado; asimismo, el 8.8% (10 encuestados) dijo que es raro; además, el 1.8% (2 encuestados) manifestó que es frecuente y el 0.9% (1 encuestado) señaló que es común. Los datos sugieren que el fenómeno no es común, pero se requieren más investigaciones para comprenderlo mejor y determinar su importancia.

La Figura 30 alude a los resultados de la interrogante 25.

Figura 30

Resultados de pregunta 25

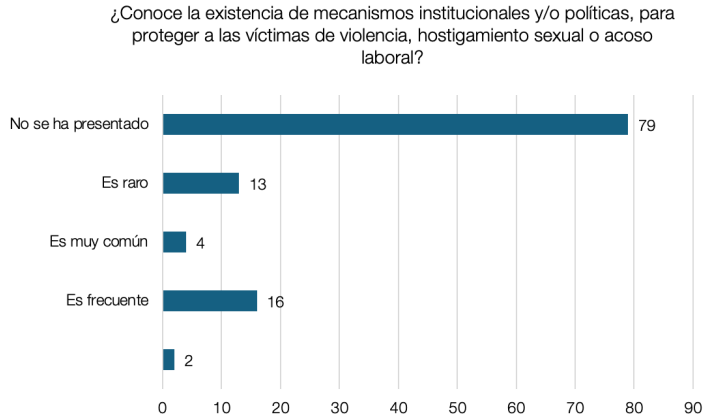


De la Figura 30 se nota que el 78.1% (89 personas), respondió que no se ha presentado; también, el 11.4% (13 personas) dijo que es raro; mientras que, el 6.1% (7 personas) señaló que es común y el 4.4% (5 personas) respondió que es frecuente. Con base en estos resultados, se puede inferir que la situación en cuestión no es algo habitual para la mayoría de las personas. Sin embargo, es importante considerar que un porcentaje significativo la ha experimentado al menos algunas veces, lo que sugiere que no es un evento completamente aislado.

La Figura 31 refleja las cifras de la cuestión 26.

Figura 31

Resultados de pregunta 26

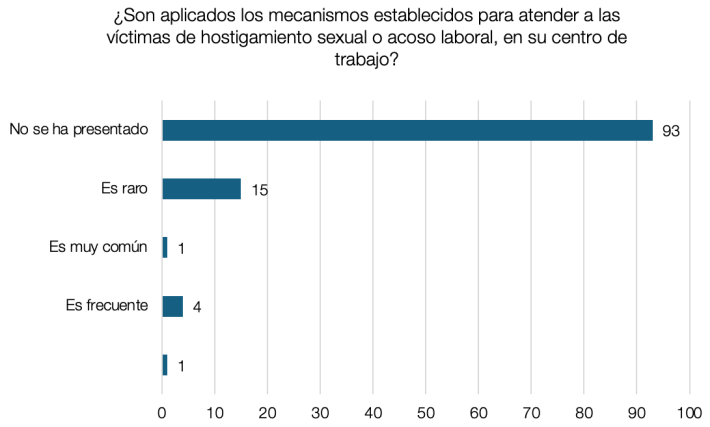


De la Figura 31 se advierte que el 69.3% (79 encuestados), respondió que no se ha presentado; de la misma manera, el 11.4% (13 encuestados) dijo que es raro; mientras que, el 14% (16 encuestados) mencionó que es frecuente, el 3.5% (4 encuestados) aludió que es común y el 1.8% (2 encuestados) omitió contestar. Con base en estos resultados, se puede inferir que la situación en cuestión no es algo común para la mayoría de las personas. Sin embargo, es importante considerar que un número significativo de personas sí la ha experimentado, por lo que no puede descartarse como un fenómeno completamente marginal.

La Figura 32 ilustra los dígitos de la interpelación 27.

Figura 32

Resultados de pregunta 27.



De la Figura 32 se percibe que el 81.6% (93 personas), respondió que no se ha presentado; en tanto que, el 13.2% (15 personas) dijo que es raro; mientras que el 3.5% (4 personas) señaló que es frecuente, y el 0.9 (1 persona) manifestó que es común y otra no contestó, respectivamente. Con base en estos resultados, se puede inferir que la situación en cuestión no es algo común para la mayoría de las personas. Sin embargo, es importante considerar que un número significativo de personas sí la ha experimentado, por lo que no puede descartarse como un fenómeno completamente marginal.

Los resultados revelan una situación compleja en cuanto a los mecanismos de prevención de la violencia laboral en Mazatlán. Aunque la mayoría de los encuestados no reporta consecuencias directas de violencia laboral, existe una preocupante falta de conocimiento y confianza en los sistemas de protección y denuncia.

El hecho de que un 71.1% de los encuestados no experimente estrés, desmotivación o reducción de desempeño debido a violencia laboral es positivo. Sin embargo, el 28.9% restante que sí lo experimenta, aunque sea raramente, no debe ser ignorado.

La baja incidencia de enfermedades físicas relacionadas con la violencia laboral (88.6% no las ha experimentado) es alentadora, pero nuevamente, los casos existentes merecen atención.

El punto más crítico se encuentra en la falta de confianza para denunciar casos de violencia laboral sin temor a represalias o divulgación. Solo el 21.9% de los encuestados se siente seguro para hacerlo, lo que sugiere un ambiente donde el miedo a las consecuencias de denunciar podría estar enmascarando la verdadera incidencia de violencia laboral.

Además, el desconocimiento generalizado sobre los mecanismos institucionales de protección (69.3% no los conoce) y la percepción de que estos mecanismos no se aplican efectivamente (81.6% indica que no se han presentado casos de aplicación) revelan una brecha significativa en la implementación y comunicación de las políticas de prevención.

En conclusión, aunque la violencia laboral directa no parece ser un problema generalizado en Mazatlán, existe una clara necesidad de fortalecer y visibilizar los mecanismos de prevención y protección. Es crucial implementar programas de concientización, mejorar la comunicación sobre los recursos disponibles, y crear un ambiente de confianza donde los empleados se sientan seguros al denunciar incidentes. Además, se recomienda una evaluación y posible restructuración de los mecanismos existentes para garantizar su efectividad y accesibilidad. Solo a través de estas medidas se podrá construir un entorno laboral verdaderamente seguro y libre de violencia en Mazatlán.

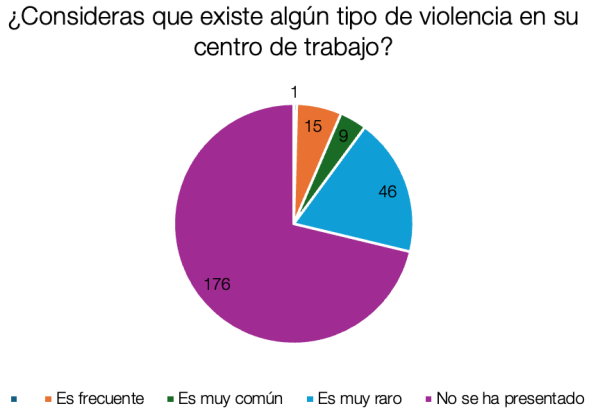
5.2. Diagnóstico sobre violencia laboral en el municipio de Culiacán

A continuación, se muestran los hallazgos clave del diagnóstico sobre violencia laboral en el municipio de Culiacán.

La Figura 33 alude a los resultados de la interrogante 1.

Figura 33

Resultados de pregunta 1.

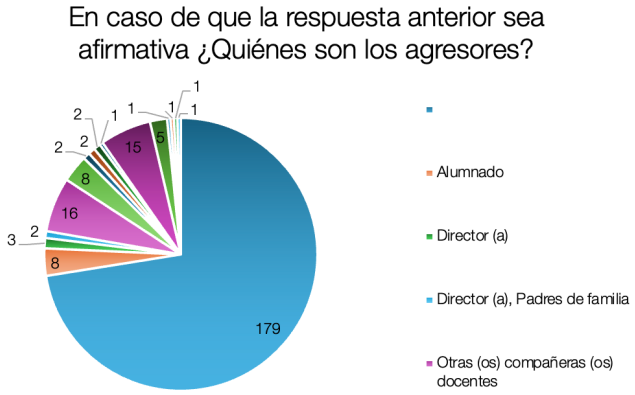


De la Figura 33 se evidencia que el 71.3% (176 personas), respondió que no se ha presentado; de la misma manera; el 18.6% (46 personas) considera que es raro; también, el 6.1% (15 personas) manifestó que es frecuente, el 3.6% (9 personas) apuntó que es común y un 0.4% (1 persona) no opinó. A partir de los datos presentados, se puede concluir que la violencia en el centro de trabajo no es un fenómeno generalizado en la población encuestada. Sin embargo, es importante destacar que un porcentaje significativo de personas (24.1%) sí ha sido víctima de violencia laboral en alguna medida. Esto indica que la violencia en el trabajo no es un problema aislado y que se deben tomar medidas para prevenirla y atenderla.

La Figura 34 ilustra los dígitos de la cuestión 2.

Figura 34

Resultados de pregunta 2



Para aquellos que afirmaron haber presenciado algún tipo de violencia, se les preguntó sobre los agresores; del mismo modo, el 6.5% identificó a otros compañeros docentes (16 encuestados); además, el 6.1% (15 encuestados) apuntó a padres de familia, el 3.2% (8 encuestados) aludió a los directores o al alumnado. Un 72.5% no respondió a esta pregunta (179 encuestados), posiblemente porque no presenciaron violencia o prefirieron no especificar. Los datos presentados instan a tomar acciones para erradicar la violencia en el ámbito educativo.

Los resultados de las Figuras 33 y 34 revelan una situación compleja en cuanto a la percepción y experiencia de violencia laboral en el municipio de Culiacán.

La Figura 33 muestra que la mayoría de los encuestados (71.3%) no ha experimentado violencia en su centro de trabajo, lo cual es un dato positivo. Sin embargo, es importante notar que casi un cuarto de los participantes (24.7%) ha experimentado algún tipo de violencia, ya sea rara o frecuentemente. Este porcentaje, aunque minoritario, no es insignificante y merece atención.

La Figura 34 profundiza en la naturaleza de los agresores en los casos donde sí se reportó violencia. Los resultados indican que los principales perpetradores son compañeros docentes (6.5%) y padres de familia (6.1%), seguidos por directores y alumnado (3.2% cada uno). Esto sugiere que la violencia laboral en este contexto no se limita a relaciones jerárquicas dentro de la institución, sino que también involucra a otros actores del entorno educativo.

En conjunto, estos datos sugieren que mientras la violencia laboral no es un problema generalizado en Culiacán, sí existe una minoría significativa que la experimenta. Además, la variedad de fuentes de agresión identificadas indica que se trata de un fenómeno multifacético que requiere un enfoque integral para su prevención y manejo.

Es crucial que las autoridades educativas y laborales tomen en cuenta estos resultados para desarrollar estrategias que no solo aborden la violencia dentro de la jerarquía institucional, sino también la que proviene de otros actores del sistema educativo. Asimismo, es importante investigar más a fondo las razones detrás del alto porcentaje de no respuesta en la Figura 32 (72.5%), ya que esto podría indicar

reticencia a reportar incidentes o falta de claridad sobre lo que constituye violencia laboral.

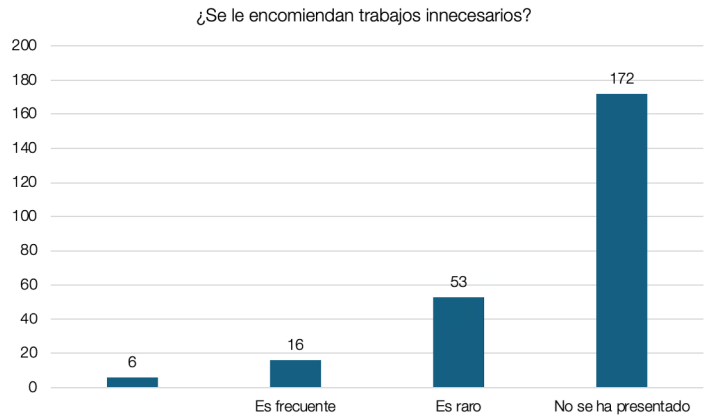
En conclusión, aunque la situación no parece ser crítica, hay un margen significativo para mejorar el ambiente laboral y garantizar la seguridad y bienestar de todos los trabajadores en el sector educativo de Culiacán.

Dimensión: Acoso laboral en el trabajo

Seguidamente, se presentan los descubrimientos más importantes sobre el acoso laboral en el municipio de Culiacán. La Figura 35 refleja las cifras de la interpelación 3.

Figura 35

Resultados de pregunta 3

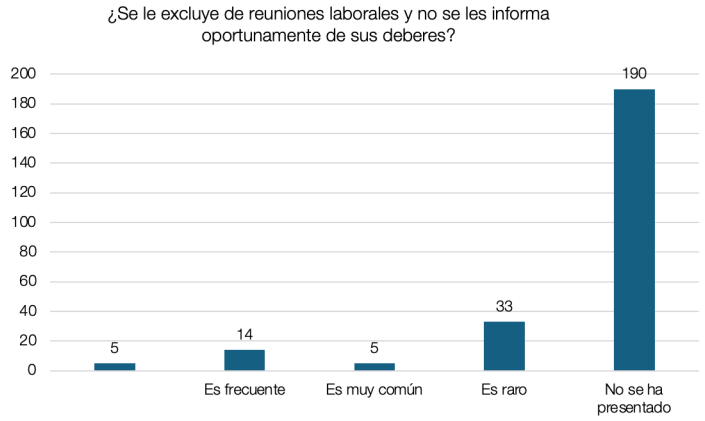


De la Figura 35 se verifica que el 69.6% (172 personas), respondió que no se ha presentado; del mismo modo, el 21.5% (53 personas) considera que es raro; asimismo, el 6.5% (16 personas) apuntó que es frecuente, y un 2.4% (6 personas) no contestó. En general, la asignación de tareas innecesarias es un problema que debe tomarse en serio. Al tomar medidas para prevenir y abordar este problema, las empresas pueden crear un ambiente de trabajo más positivo y productivo para todos.

La Figura 36 alude a los resultados de la interrogante 4.

Figura 36

Resultados de pregunta 4

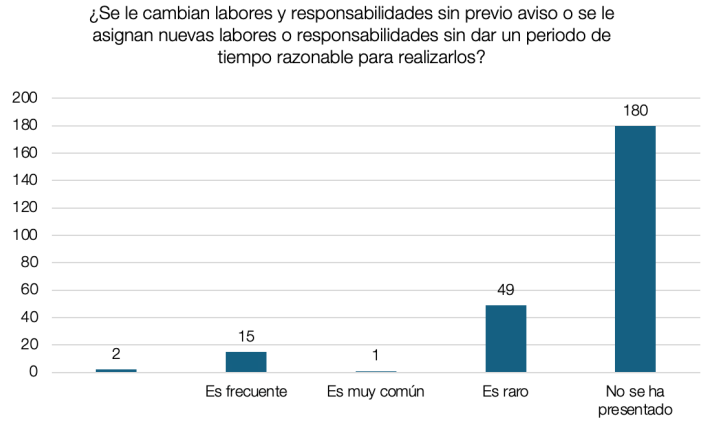


De la Figura 36 se comprueba que el 76.9% (190 encuestados), respondió que no se ha presentado; de igual modo, el 13.4% (33 encuestados) piensa que es raro; también, el 5.7% (14 encuestados) apuntó que es frecuente, el 2.0% (5 encuestados) aludió que es común y no contestó, respectivamente. Los resultados sugieren que la situación en cuestión no es común para la mayoría de las personas. Sin embargo, es evidente que existe un grupo minoritario que la experimenta con regularidad.

La Figura 37 ilustra los dígitos de la cuestión 5.

Figura 37

Resultados de pregunta 5



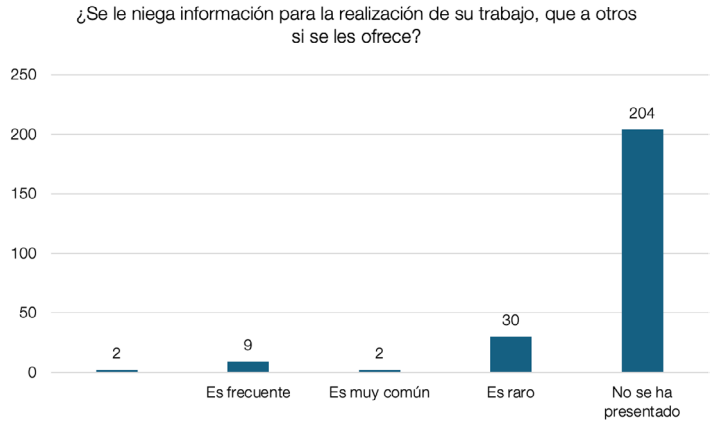
De la Figura 37 se constata que el 72.9% (180 personas), respondió que no se ha presentado; de igual manera, el 19.8% (49 personas) señaló que es raro; también,

el 6.1% (15 personas) apuntó que es frecuente, el 0.8% (2 personas) no contestó y sólo el 0.4% (1 persona) dijo que es común. Con base en los datos proporcionados, se puede inferir que la situación en cuestión no es un evento habitual para la mayoría de los participantes, pero tampoco es algo completamente desconocido.

La Figura 38 refleja las cifras de la interpelación 6.

Figura 38

Resultados de pregunta 6

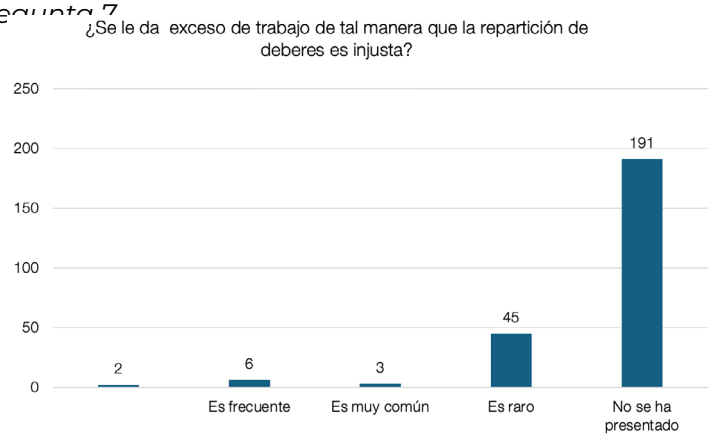


De la Figura 38 se detecta que el 82.6% (204 encuestados), respondió que no se ha presentado; de igual forma, el 12.1% (30 encuestados) señaló que es raro; asimismo, el 3.6% (9 encuestados) aludió que es frecuente y sólo el 0.8% (2 encuestados) no respondió y manifestó que es común, respectivamente. Esto sugiere que la situación no es común o frecuente entre la población encuestada. Sin embargo, un pequeño porcentaje de los encuestados indicó que la situación es rara, lo que significa que ocurre ocasionalmente. Es importante destacar que un porcentaje aún más pequeño de los encuestados afirmó que la situación es frecuente, lo que sugiere que, aunque poco común, sí ocurre con cierta regularidad para este grupo.

La Figura 39 alude a los resultados de la interrogante 7.

Figura 39

Resultados de pregunta 7

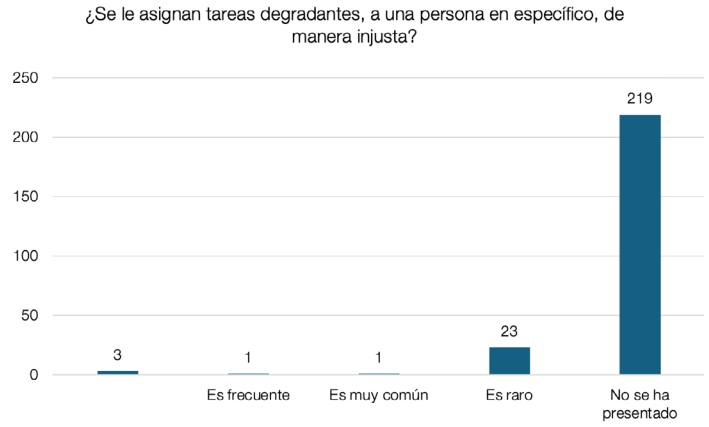


De la Figura 39 se percibe que el 77.3% (191 personas), respondió que no se ha presentado; igualmente, el 18.2% (45 personas) señaló que es raro; también, el 2.4% (6 personas) manifestó que es frecuente, el 1.2% (3 personas) aludió que es común y sólo el 0.8% (2 personas) no contestó. Con base en estos datos, se puede concluir que el fenómeno en cuestión no es común ni frecuente para la población encuestada. Sin embargo, es importante considerar que la encuesta solo refleja la experiencia de un grupo específico de personas y que la prevalencia real del fenómeno podría ser diferente.

La Figura 40 ilustra los dígitos de la cuestión 8.

Figura 40

Resultados de pregunta 8



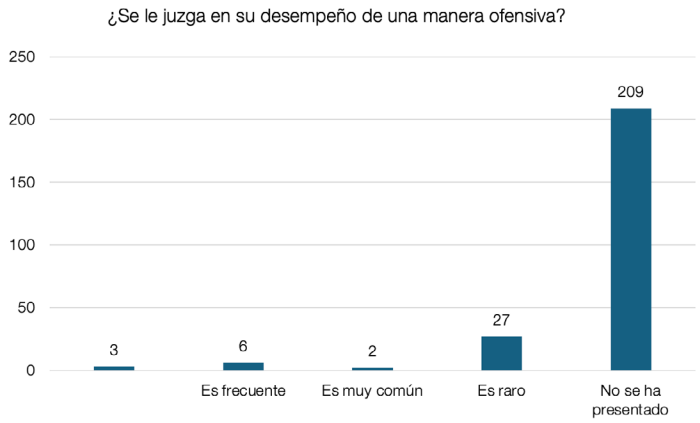
De la Figura 40 se advierte que el 88.7% (219 encuestados), respondió que no se ha presentado; en tanto que, el 9.3% (23 encuestados) dijo que es raro; tam-

bién, el 1.2% (3 encuestados) no respondió y el 0.4% (1 encuestado) manifestó que frecuente y común, respectivamente. A pesar de esto, los datos sugieren que la situación no es algo común para la mayoría de las personas.

La Figura 41 refleja las cifras de la interpelación 9.

Figura 41

Resultados de pregunta 9



De la Figura 41 se nota que el 84.6% (209 personas), respondió que no se ha presentado; mientras que, el 10.9% (27 personas) dijo que es raro; además, el 2.4% (6 personas) aludió que es frecuente, el 1.2% (3 personas) no contestó y el 0.8% (2 personas) manifestó que es común. Con base en estos datos, se puede concluir que el fenómeno no es algo común para la mayoría de las personas. Sin embargo, es importante considerar que una minoría significativa sí lo ha experimentado, por lo que es importante seguir investigando el fenómeno para comprender mejor su naturaleza y potencial impacto.

El acoso laboral en Guamúchil parece ser un fenómeno de baja intensidad, pero presente, lo que sugiere un ambiente laboral generalmente saludable con áreas de mejora identificables. La mayoría de los encuestados reporta no haber experimentado conductas asociadas al acoso laboral, como la asignación de tareas innecesarias, exclusión de reuniones, cambios arbitrarios de responsabilidades o críticas injustas. Sin embargo, es importante notar que existe una minoría constante, aunque pequeña, que sí reporta estas experiencias con cierta frecuencia.

Esta dualidad en las respuestas indica que, si bien el acoso laboral no es un problema generalizado, existen bolsas de vulnerabilidad dentro del entorno laboral que requieren atención. La variabilidad en las respuestas sugiere que ciertos departamentos o niveles jerárquicos podrían estar más expuestos a prácticas de acoso que otros.

Es particularmente preocupante que algunos encuestados reporten la asignación de tareas degradantes o juicios ofensivos sobre su desempeño, aunque sea en porcentajes bajos. Estas prácticas, incluso en casos aislados, pueden tener un impacto significativo en el clima laboral general y en la salud psicológica de los afectados.

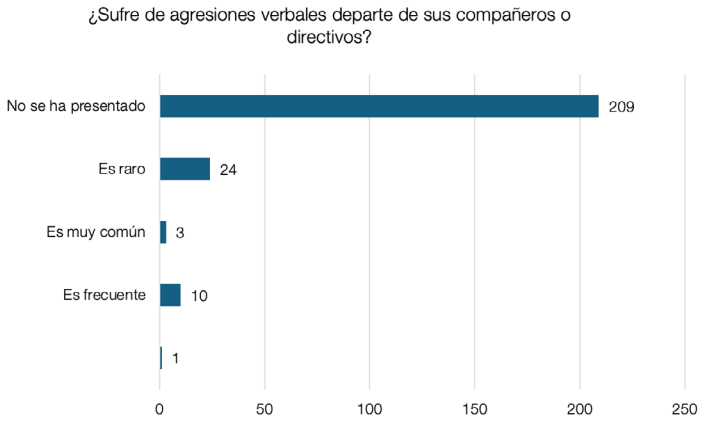
La situación actual presenta una oportunidad para implementar medidas preventivas y educativas antes de que el problema pueda escalar. Se recomienda establecer canales claros de comunicación y denuncia, así como programas de sensibilización sobre el acoso laboral para todos los niveles de la organización. Además, sería beneficioso realizar auditorías periódicas de clima laboral para identificar y abordar cualquier tendencia negativa en etapas tempranas.

Dimensión: Hostigamiento psicológico

Posteriormente, se presentan los descubrimientos más importantes sobre el hostigamiento psicológico en el municipio de Culiacán. La Figura 42 refleja las cifras de la interrogante 10.

Figura 42

Resultados de pregunta 10

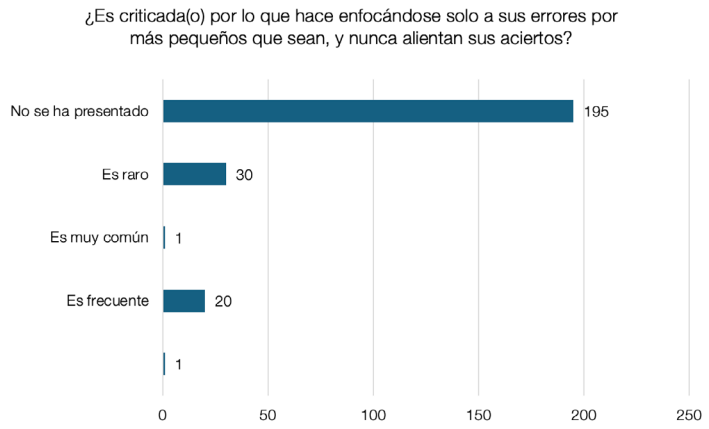


De la Figura 42 se aprecia que el 84.6% (209 personas), respondió que no se ha presentado; de igual forma, el 9.7% (24 personas) mencionó que es raro; también, el 4.0% (10 personas) señaló que es frecuente, el 1.2% (3 personas) señaló que es común y el 0.4% (1 encuestado) no contestó. Con base en esto, se puede concluir que la situación en cuestión no es un evento habitual o recurrente. Es importante destacar que, si bien no es frecuente, tampoco es algo completamente inusual, ya que un pequeño porcentaje de los participantes lo ha experimentado como algo raro o poco común.

La Figura 43 alude a los resultados de la cuestión 11.

Figura 43

Resultados de pregunta 11

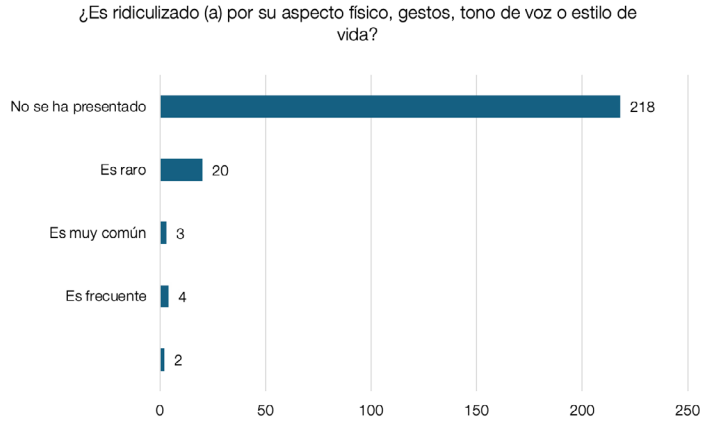


De la Figura 43 se observa que el 78.9% (195 encuestados), respondió que no se ha presentado; de la misma manera, el 12.1% (30 encuestados) señaló que es raro; asimismo, el 8.1% (20 encuestados) manifestó que es frecuente, el 0.4% (1 encuestado) no respondió y apuntó que es común, respectivamente. Los datos presentados indican que la situación descrita no es común ni frecuente, ya que solo el 8.5% de los encuestados la han experimentado de esta manera; asimismo, se puede inferir que la situación en cuestión no es un evento recurrente o habitual. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la encuesta solo refleja la opinión de un grupo específico de personas.

La Figura 44 ilustra los dígitos de la interpelación 12.

Figura 44

Resultados de pregunta 12

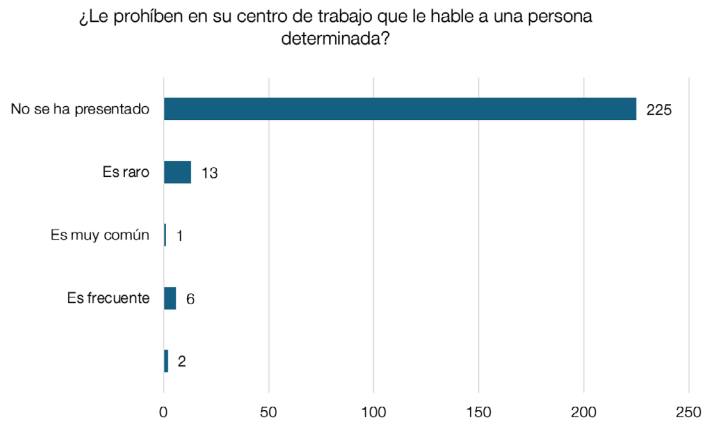


De la Figura 44 se evidencia que la gran mayoría, el 88.3% (218 personas), respondió que no se ha presentado; igualmente, el 8.1% (20 personas) dijo que es raro; también, el 1.6% (4 personas) manifestó que es frecuente, el 1.2% (3 personas) aludió que es común y el 0.8% (2 personas) no contestó. Con base en estos datos, se puede inferir que el problema no es algo generalizado o comúnmente experimentado. Es probable que se trate de un fenómeno aislado o que afecte a un grupo específico de personas.

La Figura 45 refleja las cifras de la interrogante 13.

Figura 45

Resultados de pregunta 13



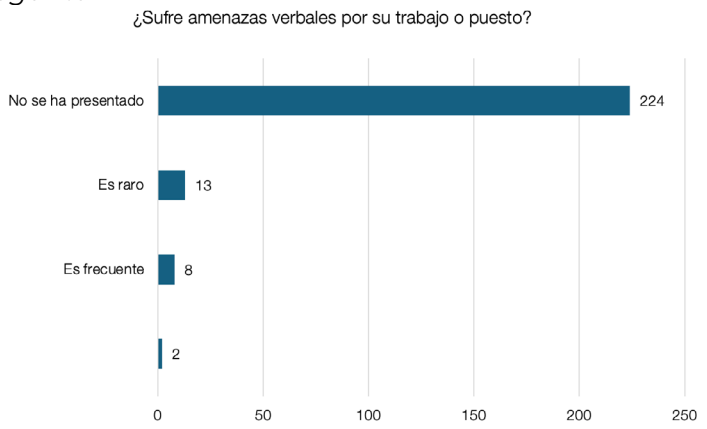
De la Figura 45 se verifica que la gran mayoría, el 91.1% (225 encuestados), respondió que no se ha presentado; en tanto que, el 5.3% (13 encuestados) señaló

que es raro; asimismo, el 2.4% (6 encuestados) aludió que es frecuente, el 0.8% (2 encuestados) no contestó y sólo el 0.4% (1 encuestado) apuntó que es común. Los datos presentados indican que la situación descrita no es un evento común o frecuente. La gran mayoría de los encuestados afirmaron que no se ha presentado, mientras que solo un pequeño porcentaje lo ha considerado frecuente.

La Figura 46 alude a los resultados de la cuestión 14.

Figura 46

Resultados de pregunta 14

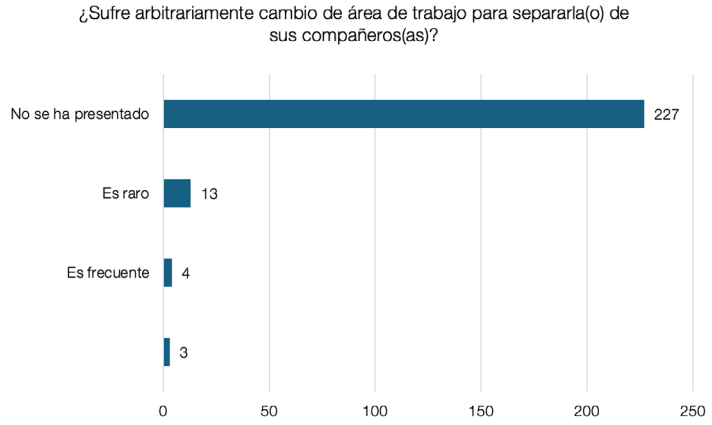


De la Figura 46 se comprueba que el 90.7% respondió (224 personas) que no se ha presentado; asimismo, el 5.3% (13 personas) apuntó que es raro, el 3.2% (8 personas) manifestó que es frecuente y el 0.8% (2 personas) no contestó, lo que indica que las amenazas verbales relacionadas con el trabajo son bajas.

La Figura 47 ilustra los dígitos de la interpelación 15.

Figura 47

Resultados de pregunta 15

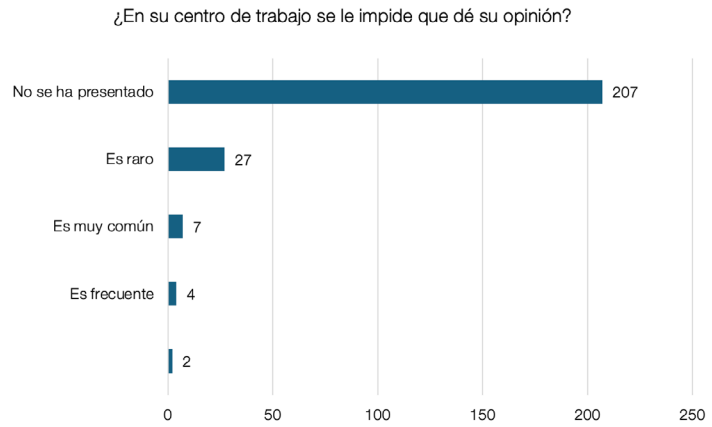


De la Figura 47 se constata el 91.9% (227 encuestados), respondió que no se ha presentado; además, el 5.3% (13 encuestados) manifestó que es raro y el 1.2% (3 encuestados) no contestó. Con base en los datos presentados, se puede concluir que la gran mayoría de los encuestados (91.9%) no ha experimentado el fenómeno en cuestión. Esto sugiere que el fenómeno es poco común o que no ha sido ampliamente observado por la población. Es importante destacar que un pequeño porcentaje de los encuestados mencionó que el fenómeno es raro, lo que indica que, si bien no es frecuente, sí ha ocurrido en algunas ocasiones.

La Figura 48 refleja las cifras de la interrogante 16.

Figura 48

Resultados de pregunta 16



De la Figura 48 se detecta que la gran mayoría, el 83.8% (207 personas), respondió que no se ha presentado; mientras que, el 10.9% (27 encuestados) mencionó que es raro; asimismo, el 2.8% (7 encuestados) manifestó que es común, el 1.6% (4 personas) aludió que es frecuente y el 0.8% (2 personas) no contestó. De acuerdo con los datos presentados, la gran mayoría de los encuestados no ha experimentado la situación en cuestión, lo que indica que es un evento poco común o incluso excepcional. La baja frecuencia de este evento sugiere que no es un factor significativo para considerar en el contexto de la investigación.

El hostigamiento psicológico en el ámbito laboral del municipio de Culiacán parece ser un fenómeno de baja incidencia, pero no inexistente. La mayoría de los encuestados reporta no haber experimentado las diversas formas de hostigamiento psicológico mencionadas en el estudio. Sin embargo, es crucial notar que existe un pequeño, pero significativo porcentaje de trabajadores que sí han enfrentado situaciones de hostigamiento.

Las manifestaciones más comunes de hostigamiento psicológico parecen ser las críticas injustas y la ocasional imposibilidad de expresar opiniones. Esto sugiere que, aunque el ambiente laboral general es positivo, existen áreas de mejora en cuanto a la comunicación y el respeto mutuo entre compañeros y superiores.

Es importante destacar que incluso un bajo porcentaje de casos de hostigamiento psicológico puede tener un impacto negativo significativo en el ambiente laboral general y en el bienestar de los individuos afectados. Cada caso representa una persona que experimenta estrés, ansiedad y potencialmente una disminución en su desempeño laboral y calidad de vida.

Por lo tanto, aunque los resultados son generalmente positivos, no deben ser motivo de complacencia. Se recomienda implementar medidas proactivas para abordar y prevenir incluso estos casos aislados de hostigamiento psicológico. Esto podría incluir programas de capacitación sobre comunicación efectiva y resolución de conflictos, así como el establecimiento de canales claros y seguros para reportar incidentes de hostigamiento.

Además, es fundamental fomentar una cultura organizacional que no solo desaliente activamente el hostigamiento psicológico, sino que también promueva

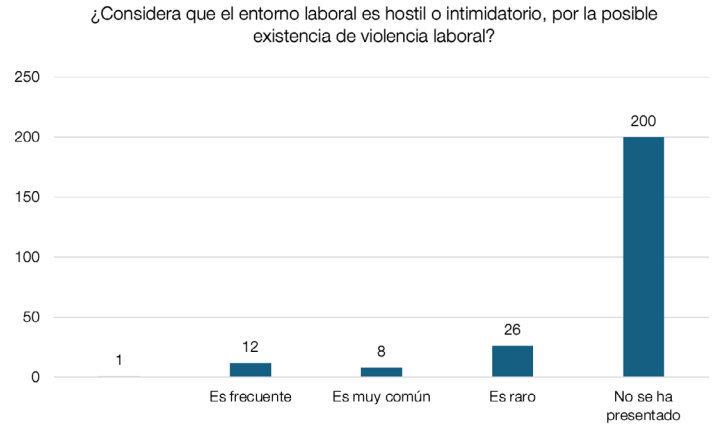
un ambiente de apoyo mutuo y respeto. Esto podría ayudar a reducir aún más los casos existentes y prevenir futuros incidentes.

Dimensión: Hostigamiento sexual

Acto seguido, se presentan los descubrimientos más importantes sobre el hostigamiento sexual en el municipio de Culiacán. La Figura 49 refleja las cifras de la cuestión 17.

Figura 49

Resultados de pregunta 17

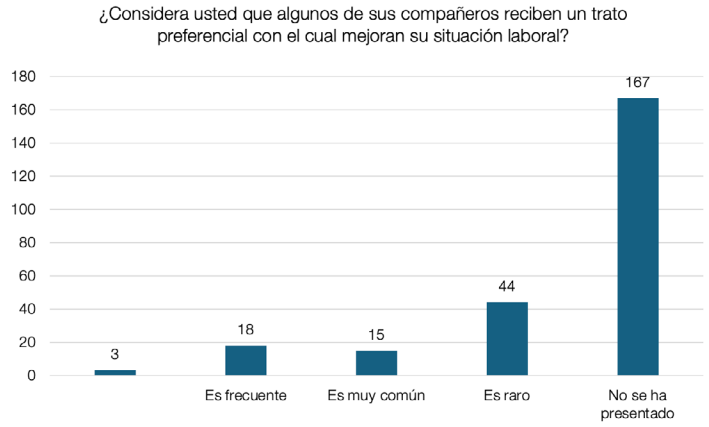


De la Figura 49 se percibe que el 81.0% (200 personas), respondió que no se ha presentado; de la misma manera, el 10.5% (26 personas) señaló que es raro; también, el 4.9 (12% personas) apuntó que es frecuente, el 3.2% (8 personas) manifestó que es común y sólo el 0.4% (1 persona) no respondió. Los datos presentados indican que la situación descrita no es un suceso común. La mayoría de los encuestados afirmaron que no ha ocurrido, mientras que solo un pequeño porcentaje lo ha experimentado con frecuencia. Si bien existe una minoría que ha observado la situación con cierta regularidad o incluso la considera común, la evidencia sugiere que se trata de un evento poco usual.

La Figura 50 ilustra los dígitos de la interrogante 18.

Figura 50

Resultados de pregunta 18

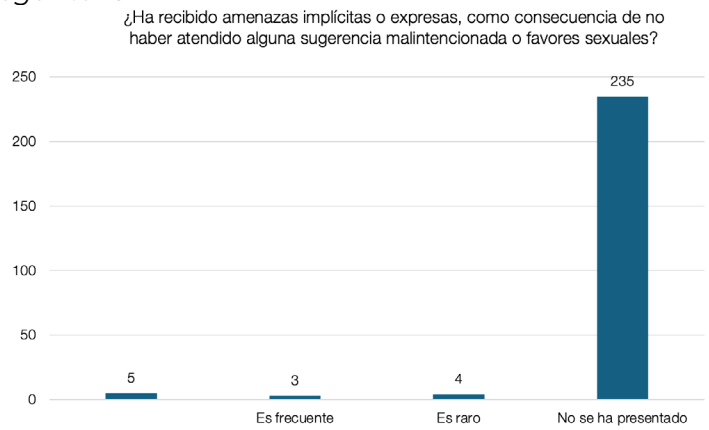


De la figura 50 se advierte que el 67.6% (167 encuestados), respondió que no se ha presentado; del mismo modo, el 17.8% (44 encuestados) dijo que es raro; asimismo, el 7.3% (18 encuestados) señalo que es frecuente, el 6.1% (15 encuestados) aludió que es común y el 1.2% (3 encuestados) no respondió. Es importante destacar que, aunque la percepción general es positiva, un porcentaje considerable de empleados sí percibe favoritismos en el entorno laboral. Esta situación podría generar un clima laboral negativo, afectar la motivación y el desempeño de los trabajadores, e incluso derivar en conflictos internos.

La Figura 51 alude a los resultados de la cuestión 19.

Figura 51

Resultados de pregunta 19

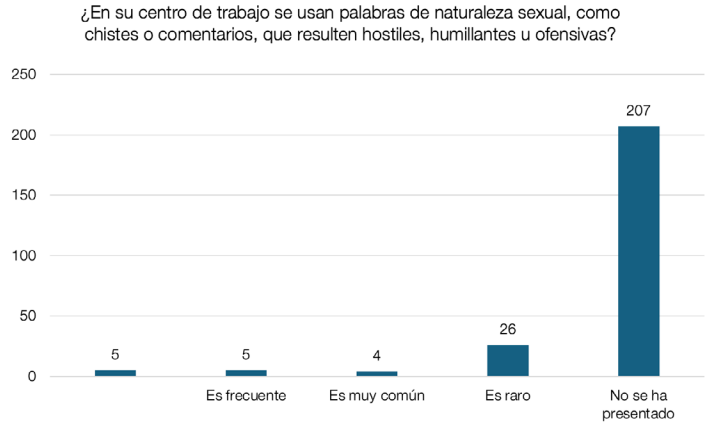


De la Figura 51 se nota que el 95.1% (235 personas), respondió que no se ha presentado; también, el 2.0% (5 persona) no contestó; de igual modo, el 1.6% (4 personas) dijo que es raro y el 1.2% (3 personas) señaló que es frecuente. De acuerdo con los datos presentados, se puede concluir que la problemática en cuestión tiene una baja incidencia, ya que el número alto de los encuestados indica que no se ha presentado. Es importante destacar que la gran mayoría de las personas no ha experimentado la problemática, lo cual es un indicador positivo.

La Figura 52 refleja las cifras de la interpelación 20.

Figura 52

Resultados de pregunta 20

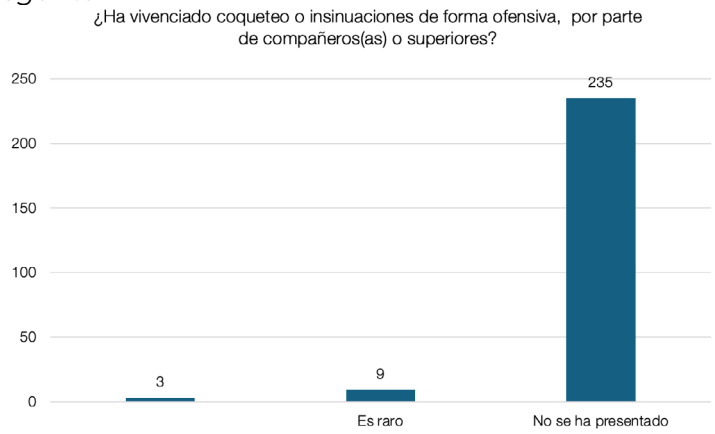


De la Figura 52 se aprecia que el 83.8% (207 encuestados), respondió que no se ha presentado: de igual manera, el 10.5% (26 encuestados) dijo que es raro; asimismo, el 2.0% señaló que es frecuente y no contestó, respectivamente, y el 1.6% (4 encuestados) apuntó que es común. En base a esto, se puede inferir que la situación no es algo habitual para la mayoría de las personas. Sin embargo, es importante considerar que un porcentaje no despreciable la ha experimentado al menos en algunas ocasiones.

La Figura 53 ilustra los dígitos de la interrogante 21.

Figura 53

Resultados de pregunta 21

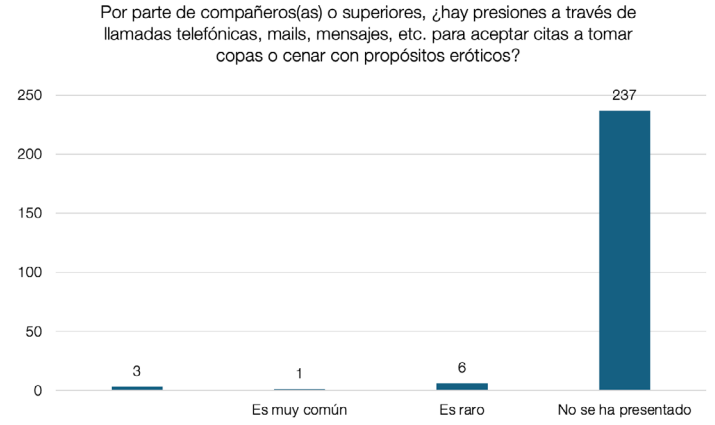


De la Figura 53 se evidencia que el 95.1% (235 personas), respondió que no se ha presentado; de igual forma, el 3.6% (9 personas) dijo que es raro y el 1.2% (3 personas) no contestó. En base a lo anterior, se puede concluir con un alto grado de confianza que la situación en cuestión es poco común. Es importante tener en cuenta que esta conclusión se basa en los datos específicos proporcionados y no puede generalizarse a otras situaciones o contextos.

La Figura 54 alude a los resultados de la cuestión 22.

Figura 54

Resultados de pregunta 22



De la Figura 54 se observa que el 96.0% de los encuestados (237 personas) reportan que esto no se ha presentado; igualmente, el 2.4% (6 personas) señaló que es raro, el 1.2% (3 personas) no contestó y el 0.4% (1 personas) aludió que es común. En general, los datos sugieren que la situación en cuestión no es un problema

generalizado. Sin embargo, es importante tener en cuenta que algunas personas sí han experimentado la situación.

El hostigamiento sexual en el entorno laboral del municipio de Culiacán parece ser un fenómeno de baja incidencia, pero no inexistente. Aunque la gran mayoría de los encuestados (más del 95% en muchas preguntas) reporta no haber experimentado conductas asociadas al hostigamiento sexual, la presencia de casos aislados merece atención y acción.

Los datos revelan que existe una pequeña, pero significativa minoría que ha experimentado o presenciado comportamientos preocupantes. Esto incluye percepciones de trato preferencial que podrían estar ligadas a favores sexuales, así como casos aislados de amenazas relacionadas con propuestas sexuales y uso de lenguaje sexual ofensivo en el lugar de trabajo.

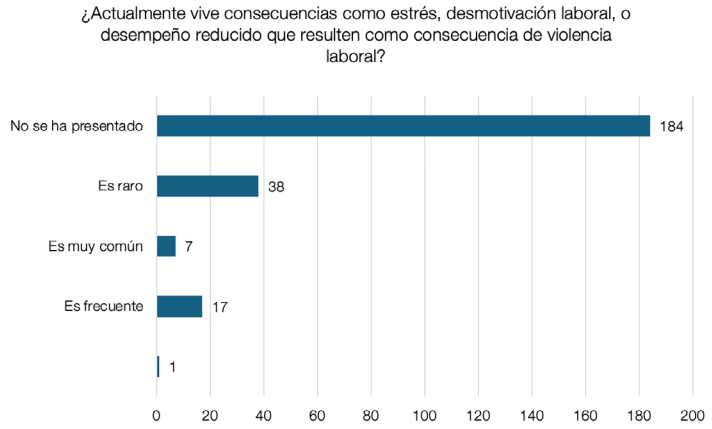
Es crucial reconocer que incluso un bajo número de incidentes de hostigamiento sexual puede tener un impacto desproporcionado en el ambiente laboral general y en el bienestar de las víctimas. La naturaleza sensible de este tipo de hostigamiento podría llevar a una *subreportación*, lo que sugiere que el problema podría ser más prevalente de lo que indican las estadísticas.

Dimensión: Mecanismos de prevención de la violencia laboral

En seguida, se presentan los descubrimientos más importantes sobre los mecanismos de prevención de la violencia laboral en el municipio de Culiacán. La figura 55 refleja las cifras de la interpelación 23.

Figura 55

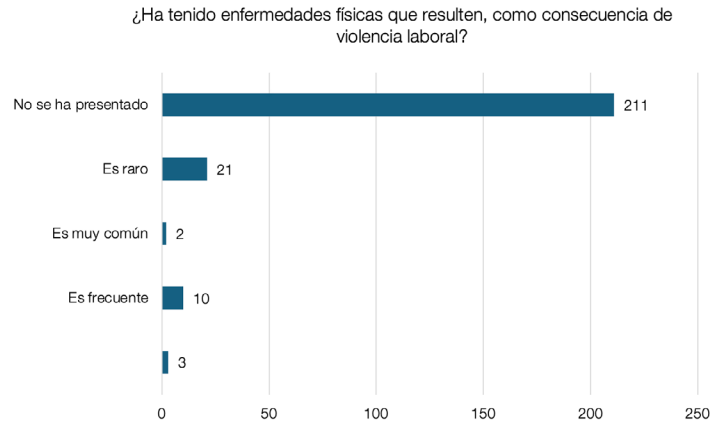
Resultados de pregunta 23



De la Figura 55 se verifica que el 74.5% (184 personas), respondió que no se ha presentado; en tanto que, el 15.4% (38 personas) dijeron que es raro; además, el 6.9% (17 personas) señaló que es frecuente, el 2.8% (7 personas) manifestó que es común y el 0.4% (1 personas) no respondió. En general, los datos sugieren que el problema no es generalizado, pero sí afecta a un pequeño porcentaje de la población. La Figura 56 ilustra los dígitos de la interrogante 24.

Figura 56

Resultados de pregunta 24



De la figura 56 se comprueba que el 85.4% (211 encuestados), respondió que no se ha presentado; además, el 8.5% (21 encuestados) dijo que es raro; asimismo, el 4.0% (10 encuestados) señaló que es frecuente, el 1.2% (3 encuestados) no contestó y el 0.8% (2 encuestados) señaló que es común. Los datos sugieren que la situación no es algo que se presente con regularidad, sino más bien un evento esporádico

o poco habitual. Es importante destacar que la falta de respuesta por parte de un pequeño grupo de encuestados no afecta significativamente la conclusión general.

La Figura 57 alude a los resultados de la cuestión 25.

Figura 57

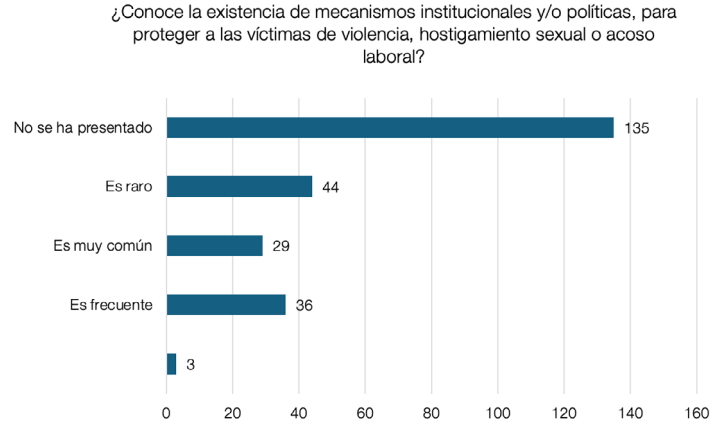
Resultados de pregunta 25

De la Figura 57 se constata que el 68.4% (169 personas), respondió que no se ha presentado; mientras que, el 11.7% (29 personas) dijo que es raro y común, respectivamente; también, el 7.7% (19 personas) aludió que es frecuente y el 0.4% (1 personas) no contestó. En general, los datos sugieren que la situación descrita no es algo común, pero que sí afecta a un número pequeño de personas.

La Figura 58 refleja las cifras de la interpelación 26.

Figura 58

Resultados de pregunta 26

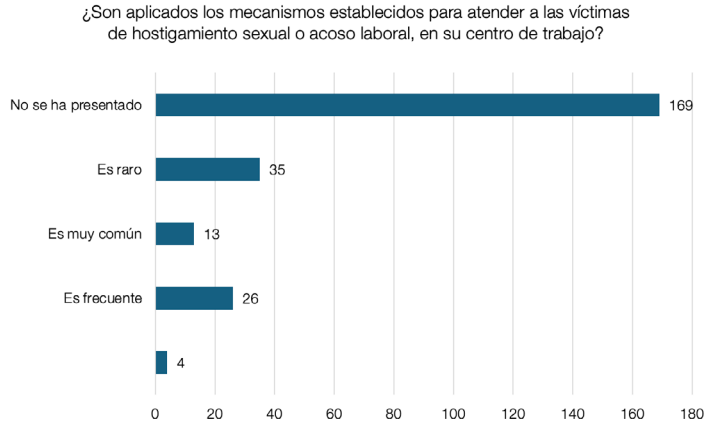


De la figura 58 se detecta que el 54.7% (135 encuestados), respondió que no se ha presentado; además, el 17.8% (44 encuestados) dijo que es raro; de la misma manera, el 14.8% (36 encuestados) mencionó que es frecuente, el 11.7% (29 encuestados) aludió que es común y el 1.2% (3 encuestados) no contestó. De acuerdo con los datos presentados, se puede concluir que la mayoría de los encuestados no ha experimentado el fenómeno en cuestión. Esto sugiere que el fenómeno es poco común o que no ha tenido un impacto significativo en la población encuestada.

La Figura 59 ilustra los dígitos de la interrogante 27.

Figura 59

Resultados de pregunta 27



De la Figura 59 se observa que el 68.4% (169 personas), respondió que no se ha presentado; del mismo modo; el 14.2% (35 personas) dijo que es raro; de igual modo, el 10.5% (26 personas) señaló que es frecuente, el 5.3% (13 personas) aludió que es común y el 1.6% (4 personas) no contestó. Con base en estos datos, se puede inferir que lo que se describe en la figura no es un evento común para la mayoría de las personas. Sin embargo, es importante considerar que un porcentaje significativo de la población sí lo ha experimentado, al menos en algunas ocasiones.

El hostigamiento sexual en el ámbito laboral del municipio de Guamúchil parece ser un fenómeno de baja incidencia, pero no inexistente. La gran mayoría de los encuestados reporta no haber experimentado conductas asociadas al hostigamiento sexual, lo cual es un indicador positivo del clima laboral general. Sin embargo, la presencia de casos aislados, aunque minoritarios, es motivo de preocupación y merece atención.

Es particularmente llamativo que exista una percepción, aunque sea minoritaria, de trato preferencial que pudiera mejorar la situación laboral de algunos compañeros. Esto podría ser un indicio sutil de dinámicas problemáticas que, si bien no constituyen hostigamiento sexual directo, podrían crear un ambiente propicio para su desarrollo.

Los casos reportados de amenazas relacionadas con favores sexuales y uso de lenguaje sexual ofensivo, aunque escasos, son alarmantes y requieren una respuesta inmediata y contundente. La baja frecuencia de estos incidentes no debe llevar a la complacencia, sino que debe ser vista como una oportunidad para erradicar por completo estas conductas del entorno laboral.

Es crucial reconocer que incluso un pequeño número de casos puede tener un impacto desproporcionado en el ambiente de trabajo y en el bienestar de las víctimas. Además, la posibilidad de subregistro debido al miedo o la normalización de ciertas conductas no debe ser descartada.

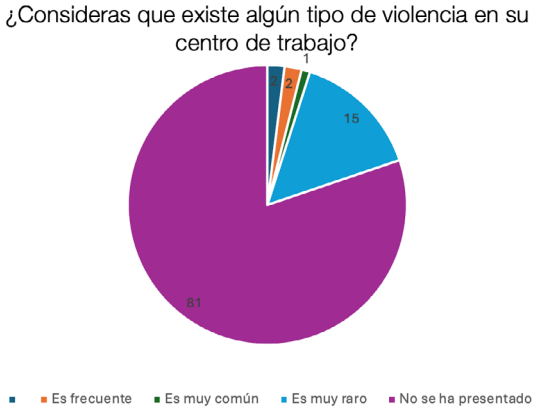
Por lo tanto, se recomienda mantener una vigilancia activa y continua sobre este tema, reforzar las políticas existentes contra el hostigamiento sexual, y promover una cultura de respeto y cero tolerancias hacia cualquier forma de acoso. La implementación de programas de capacitación regulares, la creación de canales seguros para denuncias, y la garantía de protección a quienes reporten incidentes, son medidas que podrían contribuir a prevenir y abordar eficazmente cualquier caso de hostigamiento sexual en el futuro.

5.3. Diagnóstico sobre violencia laboral en el municipio de Los Mochis

A continuación, se muestran los hallazgos clave del diagnóstico sobre violencia laboral en el municipio de Los Mochis. La Figura 60 alude a los resultados de la cuestión 1.

Figura 60

Resultados de pregunta 1

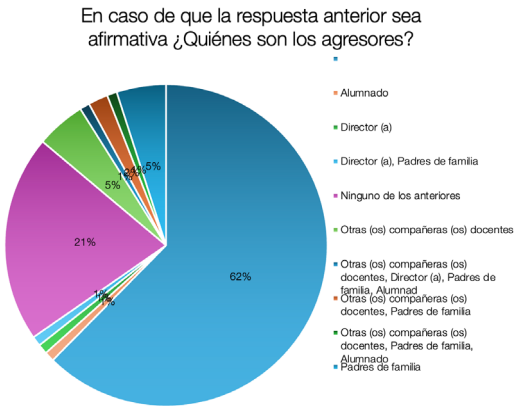


De la figura 60 se aprecia que el 80.2% (81 personas), respondió que no se ha presentado; de la misma manera, el 14.9% (15 personas) considera que la violencia es rara; también, el 2% (2 personas) aludió que es frecuente y no contestó, respectivamente, y el 1% (1 persona) manifestó que es común. De acuerdo con los datos presentados, se puede concluir que la gran mayoría de las personas no ha experimentado violencia en el contexto descrito. Esto es un dato positivo que indica que la situación general es de relativa seguridad. Sin embargo, es importante destacar que un porcentaje minoritario pero significativo sí ha presenciado o sufrido violencia, lo que representa un problema que no debe ser ignorado.

La Figura 61 ilustra los dígitos de la interpelación 2.

Figura 61

Resultados de pregunta 2



Para aquellos que afirmaron haber presenciado algún tipo de violencia, se les preguntó sobre los agresores. El 20.8% (21 encuestados) de los encuestados que reconocieron la existencia de violencia laboral no identificaron a los agresores entre las categorías propuestas; también, el 5% identificó a los directores (5 encuestados) o a otros compañeros docentes, respectivamente; mientras que, un 62.4% no respondió a esta pregunta (63 encuestados), posiblemente porque no presenciaron violencia o prefirieron no especificar.

Los resultados de la encuesta sobre la percepción de violencia en el centro de trabajo revelan una situación aparentemente positiva, pero que merece un análisis más profundo. Aunque la gran mayoría (80.2%) reporta no haber experimentado violencia, el hecho de que casi un quinto de los encuestados haya presenciado algún tipo de violencia, aunque sea raramente, indica que existe un problema subyacente que no debe ser ignorado. Esta discrepancia sugiere la posibilidad de que exista una normalización de ciertos comportamientos violentos o que haya una reticencia a reportar incidentes por temor a repercusiones. Es crucial que las organizaciones no se conformen con estos resultados aparentemente positivos, sino que profundicen en la investigación de los casos reportados y trabajen en la creación de un ambiente laboral donde incluso los incidentes *raros* sean abordados y prevenidos.

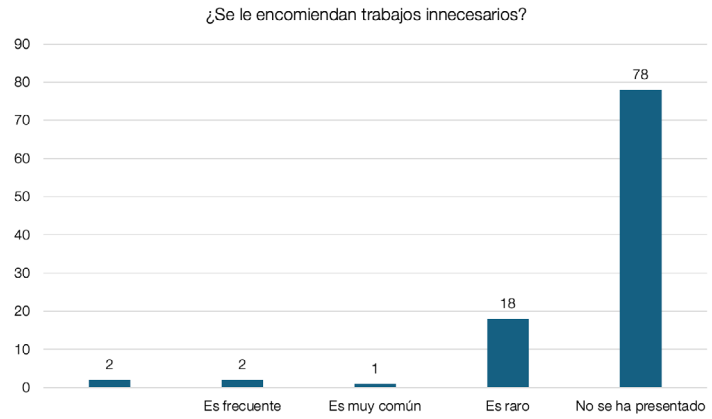
Los datos sobre los agresores en casos de violencia laboral revelan un panorama complejo y preocupante. El alto porcentaje de personas que no respondieron a esta pregunta (62.4%) podría indicar una cultura de silencio o temor a represalias, lo cual es un obstáculo significativo para abordar el problema. Entre quienes sí identificaron a los agresores, es alarmante que tanto los directores como los compañeros docentes sean señalados en igual medida (5% cada uno). Esto sugiere que la violencia laboral no se limita a una dinámica jerárquica, sino que también existe entre pares. Además, el 20.8% que no identificó a los agresores entre las categorías propuestas indica la necesidad de ampliar nuestra comprensión sobre las formas y fuentes de violencia en el entorno laboral. Estos resultados subrayan la importancia de implementar estrategias integrales que aborden la violencia en todos los niveles de la organización, promoviendo una cultura de respeto y comunicación abierta.

Dimensión: Acoso laboral en el trabajo

Seguidamente, se presentan los descubrimientos más importantes sobre el acoso laboral en el municipio de Los Mochis. La Figura 62 refleja las cifras de la interrogante 3.

Figura 62

Resultados de pregunta 3

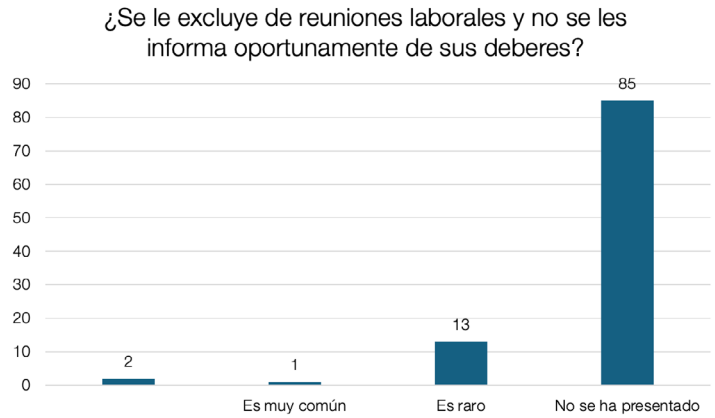


De la figura antecedente, se nota que el 77.2% (78 personas), respondió que no se ha presentado; del mismo modo, el 17.8% (18 personas) considera que es raro; además, el 2% (2 personas) apuntó que es frecuente y no contestó, respectivamente y un 1.0% (1 persona) piensa que es común. Los datos presentados indican que la situación descrita no es algo común o frecuente, ya que la gran mayoría de los encuestados no la ha experimentado. Solo un pequeño porcentaje la considera como algo que ocurre con cierta regularidad. A pesar de que la mayoría no ha vivido la situación, es importante considerar la perspectiva del escaso grupo que la considera rara, ya que esto sugiere que no es un evento completamente aislado.

La Figura 63 alude a los resultados de la cuestión 4.

Figura 63

Resultados de pregunta 4

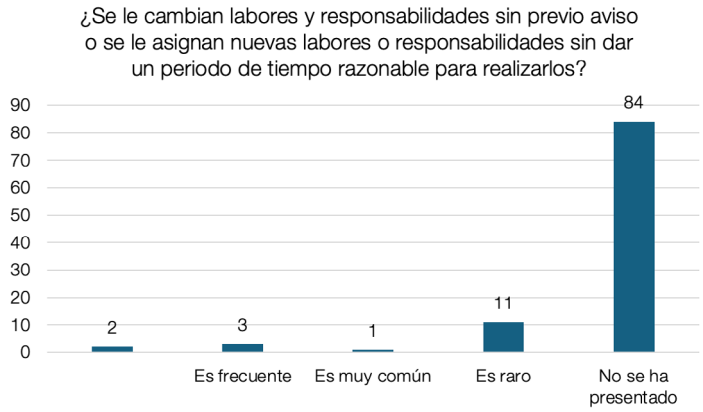


De la figura precedente, se advierte que el 84.2% (85 encuestados), respondió que no se ha presentado; de igual modo, el 12.9% (13 encuestados) dijo que es muy raro; también, el 2% (2 encuestados) no contestó y 1% (1 encuestado) apuntó que es común. La gran mayoría de los encuestados no ha experimentado el fenómeno en cuestión, mientras que una pequeña porción lo ha presenciado muy raramente. La falta de respuestas concretas de algunos participantes y la mención de una ocurrencia común por parte de un solo individuo no permiten establecer una conclusión definitiva sobre la frecuencia del fenómeno.

La Figura 64 ilustra los dígitos de la interpelación 5.

Figura 64

Resultados de pregunta 5



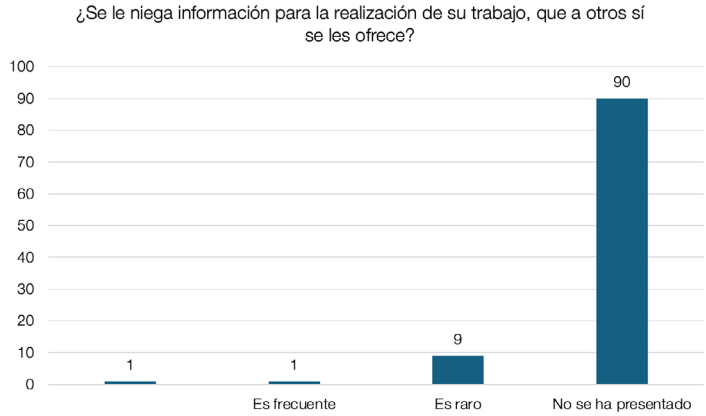
De la figura previa, se percibe que el 83.2% (84 personas), respondió que no se ha presentado; de igual manera, el 10.9% (11 personas) señaló que es raro; también,

el 3% (3 personas) aludió que es frecuente, el 2% (2 personas) no contestó y el 1% (1 persona) piensa que es común. Con base en los datos presentados, se puede concluir que la gran mayoría de las personas no ha experimentado el fenómeno en cuestión. Un porcentaje minoritario ha observado el fenómeno con diferentes frecuencias (raro, frecuente o común). Es importante destacar que la falta de experiencia del fenómeno para la mayoría de los participantes no descarta su existencia.

La Figura 65 refleja las cifras de la interrogante 6.

Figura 65

Resultados de pregunta 6

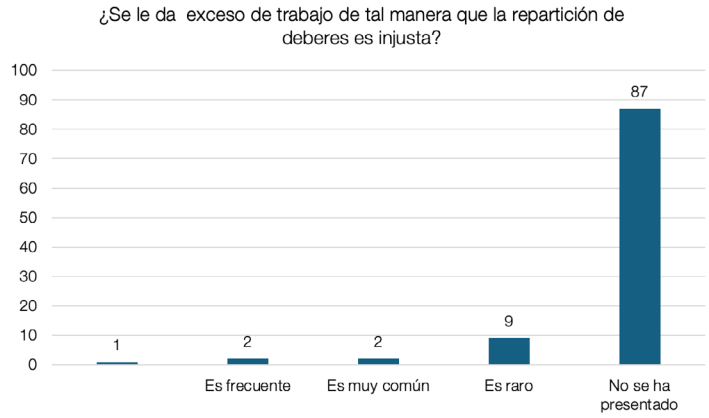


De la figura anteriormente mencionada, se detecta que el 89.1% (90 encuestados), respondió que no se ha presentado; de igual forma, el 8.9% (9 encuestados) señaló que es raro y el 1.0% (1 encuestado) no respondió y aludió que es frecuente, respectivamente. Con base en los datos presentados, se puede concluir que la situación descrita no es algo común o frecuente. La gran mayoría de los encuestados indica que no ha ocurrido, mientras que un porcentaje minoritario lo señala como algo raro. Es importante destacar que solo un porcentaje mínimo de los encuestados lo considera como algo frecuente.

La Figura 66 alude a los resultados de la cuestión 7.

Figura 66

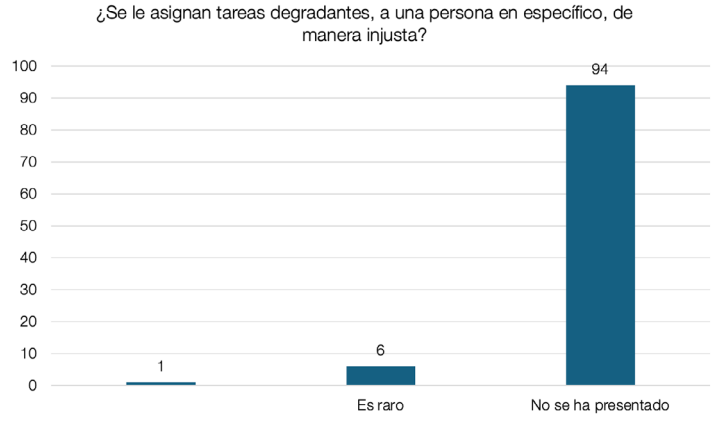
Resultados de pregunta 7



De la figura expuesta con anterioridad, se constata que el 86.1% (87 personas), respondió que no se ha presentado; igualmente, el 8.9% (9 personas) señaló que es raro; además, el 2% (2 personas) manifestó que es frecuente y común, respectivamente, y el 1.0% (1 persona) no contestó. Los datos presentados indican que la situación descrita no se presenta con frecuencia, siendo la respuesta más común "no se ha presentado". Cabe destacar que, aunque un porcentaje menor mencionó que la situación es rara, solo un pequeño porcentaje la consideraron frecuente o común, respectivamente. La falta de respuesta de un escaso número no afecta significativamente la conclusión general. La figura 67 lustra los dígitos de la interpelación 8.

Figura 67

Resultados de pregunta 8



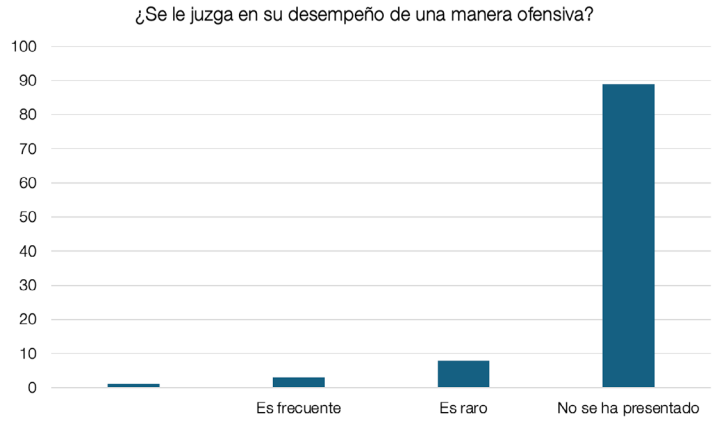
De la figura representada anteriormente, se comprueba que el 93.1% (94 encuestados), respondió que no se ha presentado, en tanto que, el 5.9% (6 en-

cuestado) dijo que es raro y el 1% (1 encuestado) no respondió. La mayoría de los encuestados no ha experimentado la situación descrita, mientras que una minoría la ha experimentado con poca frecuencia. La falta de respuestas que indiquen una experiencia común o frecuente sugiere que el fenómeno en cuestión no es prevalente entre la población encuestada.

La Figura 68 refleja las cifras de la cuestión 9.

Figura 68

Resultados de pregunta 9



De la Figura 68, se verifica que el 88.1% (89 personas), respondió que no se ha presentado; asimismo, el 7.9 (8 personas) dijo que es raro; asimismo, el 3% (3 personas) aludió que es frecuente y el 1% (1 persona) no contestó. Es evidente que la situación descrita no se presenta con frecuencia, ya que la mayoría de los encuestados indica que no ha ocurrido. Solo un pequeño porcentaje, ha mencionado que la situación sucede de forma ocasional o frecuente. A pesar de la baja frecuencia general, es importante considerar las respuestas minoritarias.

El acoso laboral no parece ser un problema generalizado en los centros de trabajo analizados en Los Mochis. La gran mayoría de los encuestados (generalmente entre 80% y 90%) reporta no haber experimentado diversas formas de acoso laboral como trabajos innecesarios, exclusión de reuniones, cambios arbitrarios de responsabilidades, negación de información, sobrecarga injusta de trabajo, o asignación de tareas degradantes.

Sin embargo, es importante notar que existe un pequeño pero significativo porcentaje de trabajadores (usualmente entre 10% y 20%) que sí ha experimentado

alguna forma de acoso laboral, aunque sea de manera ocasional o rara. Esto sugiere que, si bien no es una práctica extendida, el acoso laboral no está completamente ausente en estos entornos de trabajo.

Particularmente preocupante es que, en algunas preguntas, un pequeño porcentaje (alrededor del 2-3%) reportó experimentar ciertas formas de acoso de manera frecuente o común. Esto indica que existe un grupo reducido pero vulnerable de trabajadores que está sufriendo acoso laboral de manera recurrente.

Esta situación requiere atención por parte de las autoridades y empleadores. Aunque la mayoría de los trabajadores no experimenta acoso, es crucial implementar políticas y mecanismos efectivos para proteger a aquellos que sí lo sufren, por poco frecuente que sea. También es importante fomentar una cultura laboral que rechace completamente cualquier forma de acoso, por mínima que parezca, para evitar que estas prácticas se normalicen o expandan.

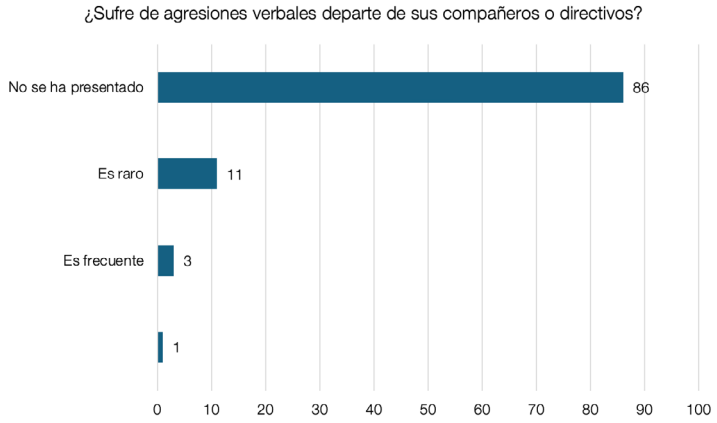
Dimensión: Hostigamiento psicológico

Posteriormente, se presentan los descubrimientos más importantes sobre el hostigamiento psicológico en el municipio de Los Mochis.

La Figura 69 refleja las cifras de la interpelación 10.

Figura 69

Resultados de pregunta 10



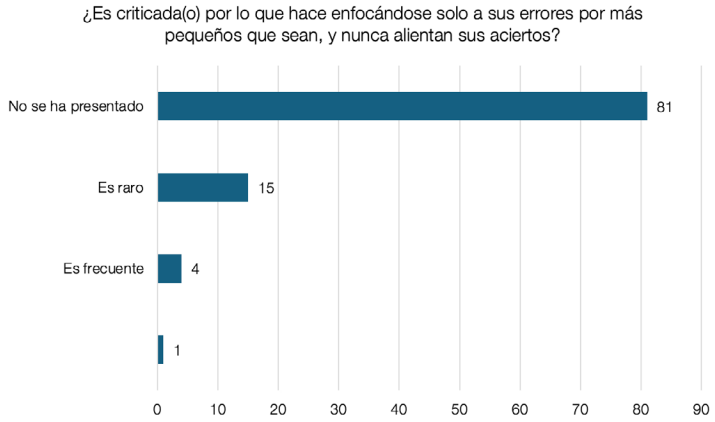
De la figura representada anteriormente, se evidencia que el 85.1% (86 personas), respondió que no se ha presentado; mientras que, el 10.9% (11 personas) mencionó que es raro; además, el 3% (3 encuestados) aludió que es frecuente y

sólo el 1.0% (1 encuestado) no contestó. En general, los datos sugieren que el sistema funciona correctamente en la mayoría de los casos. No obstante, se deben tomar medidas para atender las fallas reportadas por un porcentaje menor de los usuarios, especialmente aquellos que las experimentan con frecuencia.

La Figura 70 alude a los resultados de la interrogante 11.

Figura 70

Resultados de pregunta 11

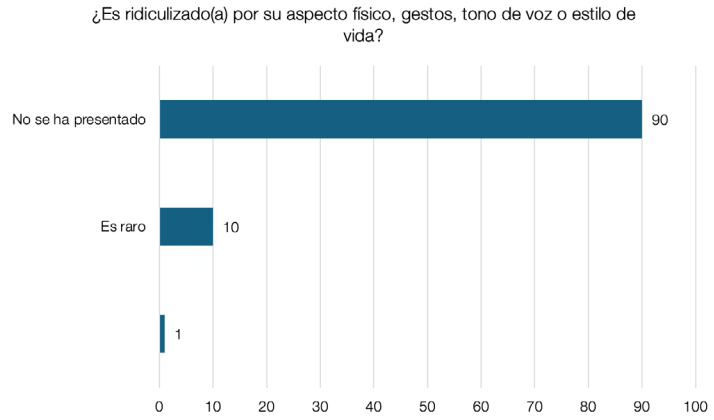


De la figura expuesta con anterioridad, se aprecia que el 80.2% (81 encuestados), respondió que no se ha presentado; de la misma manera, el 14.9% (15 encuestados) señaló que es raro, el 4.0% (4 encuestados) manifestó que es frecuente y el 1.0% (1 encuestado) no respondió. Con base en los datos presentados, se puede concluir que la mayoría de los encuestados no ha experimentado la situación en cuestión. Esto indica que la situación es poco común o rara, ya que solo un pequeño porcentaje de los participantes la ha experimentado con poca frecuencia. Es importante destacar que una pequeña proporción de los encuestados ha experimentado la situación con frecuencia, lo que sugiere que, si bien no es común, puede ocurrir en algunos casos.

La Figura 71 ilustra los dígitos de la cuestión 12.

Figura 71

Resultados de pregunta 12

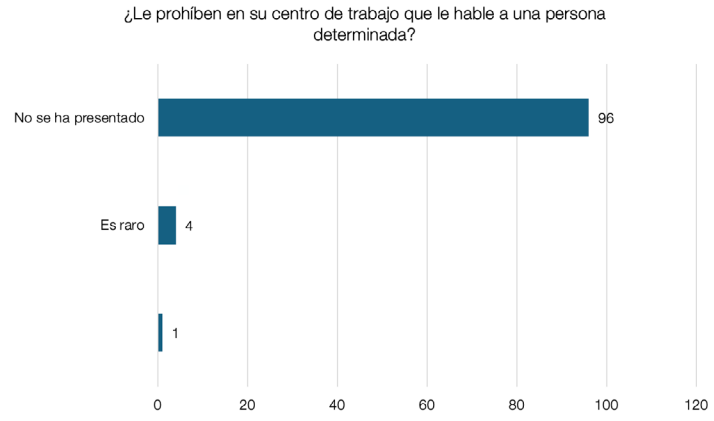


De la figura anteriormente mencionada, se nota que el 89.1% (90 personas), respondió que no se ha presentado; del mismo modo, el 9.9% (10 encuestados) dijo que es raro y el 1.0% (1 encuestado) no respondió. La mayoría de los encuestados no ha experimentado el fenómeno en cuestión, lo que sugiere que es un evento poco común o que no ha sido ampliamente observado. La baja proporción de personas que han experimentado el fenómeno y la falta de respuesta de un encuestado no permiten sacar conclusiones definitivas sobre su naturaleza o prevalencia.

La Figura 72 refleja las cifras de la interpelación 13.

Figura 72

Resultados de pregunta 13



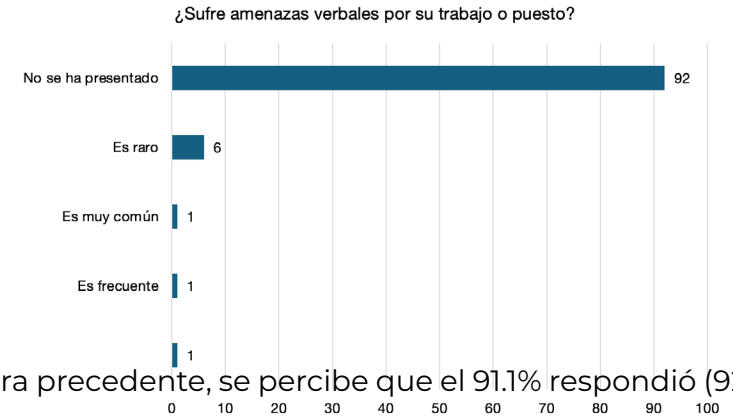
De la figura previa, se advierte que el 95.0% (96 encuestados), respondió que no se ha presentado; de igual modo, el 4.0% (1 encuestado) señaló que es raro y sólo el 1.0% (1 encuestado) no respondió. Con base en estos resultados, se puede

concluir que la situación en cuestión es poco común y que no representa un problema generalizado.

La Figura 73 alude a los resultados de la interrogante 14.

Figura 73

Resultados de pregunta 14

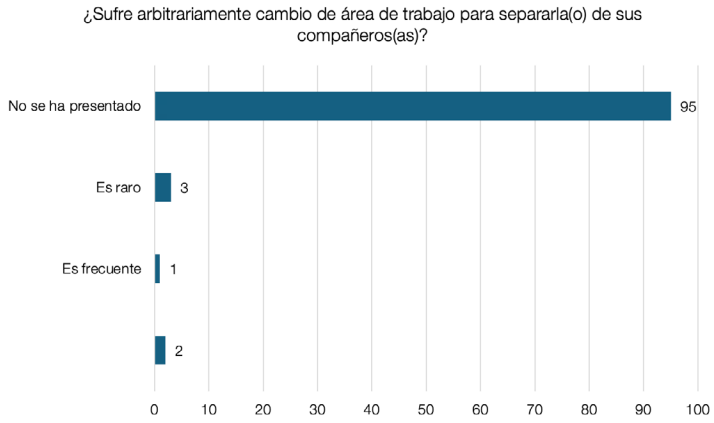


De la figura precedente, se percibe que el 91.1% respondió (92 personas) que no se ha presentado; de igual manera, el 5.9% (6 personas) dijo que es raro; además, el 1% (1 personas) señaló que es frecuente, es común y no respondió, respectivamente. La mayoría de los encuestados no ha experimentado la situación en cuestión, mientras que un pequeño porcentaje la ha experimentado con poca frecuencia o de forma esporádica. Es importante destacar que la encuesta no ha recibido respuestas que indiquen que la situación sea común o frecuente.

La Figura 74 ilustra los dígitos de la cuestión 15.

Figura 74

Resultados de pregunta 15

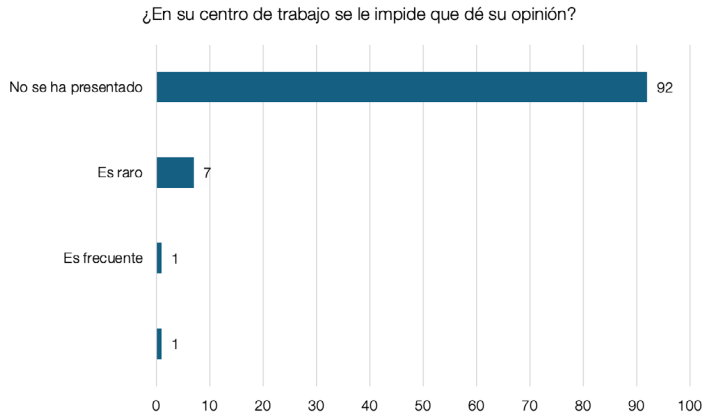


De la figura antecedente, se detecta que la gran mayoría, el 94.1% (95 encuestados), respondió que no se ha presentado; de igual forma, el 3.0% (3 encuestados) respondió que es raro; asimismo el 2% (2 encuestados) no respondió y el 1% (1 encuestado) aludió que es frecuente. Es importante destacar que, si bien la mayoría de los encuestados no ha experimentado la situación, no se puede descartar por completo su ocurrencia. La presencia de un pequeño porcentaje de respuestas que la califican como frecuente sugiere que, aunque poco común, la situación sí puede presentarse en algunos casos.

La Figura 75 refleja las cifras de la interpelación 16.

Figura 75

Resultados de pregunta 16



De la figura anterior, se constata que el 91.1% (92 personas), respondió que no se presentado; igualmente. el 6.9% (7 encuestados) mencionó que es raro y el 1% (1 persona) aludió que es frecuente y no contestó, respectivamente. Con base en esto, se puede concluir que la situación en cuestión no es común o habitual para la mayoría de las personas. Es importante destacar que la conclusión se basa en la información proporcionada y puede variar si se considera un contexto o población diferente.

El hostigamiento psicológico no parece ser un problema generalizado en el entorno laboral estudiado en Los Mochis, pero tampoco es inexistente. La gran mayoría de los encuestados (generalmente entre 80% y 95%) reporta no haber experimentado diversas formas de hostigamiento psicológico. Sin embargo, es importante notar que un pequeño pero significativo porcentaje de trabajadores sí ha experimentado estas situaciones, aunque sea de manera esporádica.

Las formas más comunes de hostigamiento psicológico reportadas, aunque con baja frecuencia, incluyen agresiones verbales, críticas injustas enfocadas solo en errores, y la sensación de que se impide dar opiniones. Esto sugiere que, si bien no es un problema sistémico, existen áreas de oportunidad para mejorar el ambiente laboral y las relaciones interpersonales.

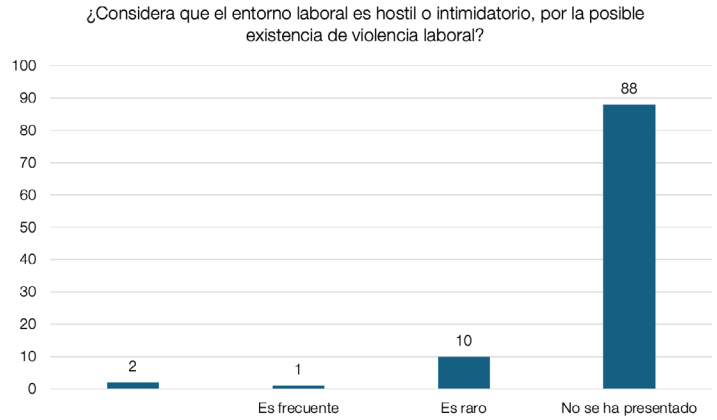
Es crucial que las organizaciones en Los Mochis no ignoren estos casos minoritarios, ya que incluso niveles bajos de hostigamiento psicológico pueden tener impactos negativos significativos en el bienestar de los empleados y en la cultura organizacional a largo plazo. Se recomienda implementar programas de capacitación en comunicación efectiva, resolución de conflictos y sensibilización sobre el hostigamiento laboral, así como establecer canales claros y seguros para reportar y abordar estos incidentes cuando ocurran.

Dimensión: Hostigamiento sexual

Acto seguido, se presentan los descubrimientos más importantes sobre el hostigamiento sexual en el municipio de Los Mochis. La Figura 76 refleja las cifras de la interrogante 17.

Figura 76

Resultados de pregunta 17



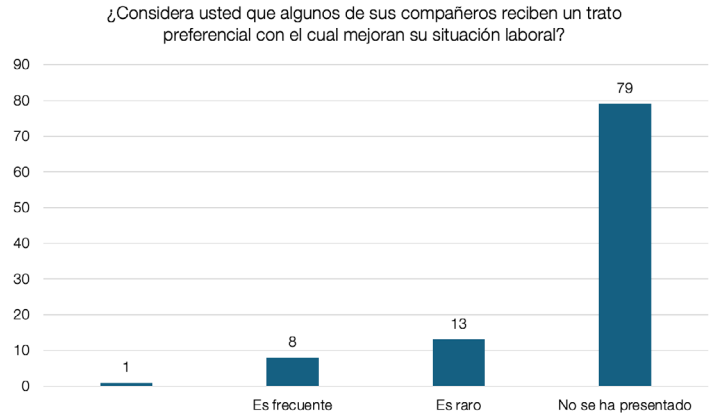
De la figura anterior, se observa que el 87.1% (88 personas), respondió que no se ha presentado; en tanto que, el 9.9% (10 personas) señaló que es raro; también, el 2% (2 personas) no contestó y el 1.0% (1 persona) dijo que es frecuente. Los datos presentados indican que la mayoría de las personas no ha experimentado lo que se describe en la figura anterior. Una pequeña cantidad de personas ha

experimentado esto raramente, mientras que una proporción aún menor lo ha experimentado con frecuencia.

La Figura 77 ilustra los dígitos de la cuestión 18.

Figura 77

Resultados de pregunta 18

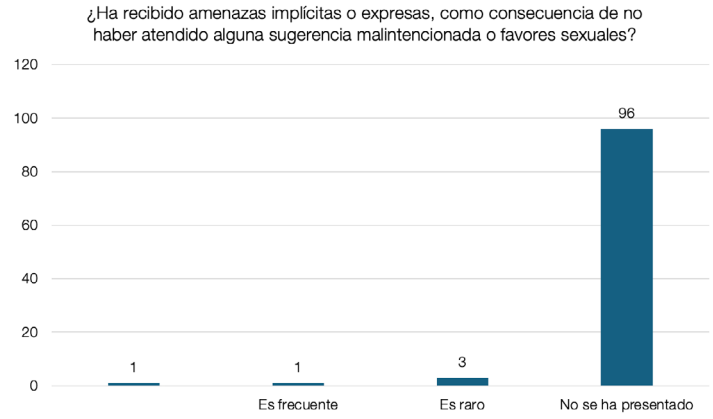


De la figura representada anteriormente, se aprecia que el 78.2% (79 encuestados), respondió que no se ha presentado; asimismo, el 12.9% (13 encuestados) dijo que es raro, el 7.9% (8 encuestados) señaló que es frecuente y el 1.0% (1 encuestado) no respondió. Con base en estos datos, se puede concluir que la situación en cuestión no es común o prevalente entre la población encuestada.

La Figura 78 alude a los resultados de la interpelación 19.

Figura 78

Resultados de pregunta 19

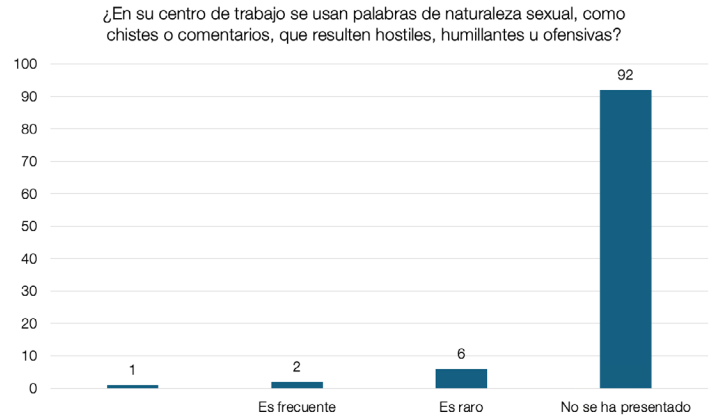


De la figura anteriormente mencionada, se advierte que el 95.0% (96 personas), respondió que no ha presentado; mientras que, el 3.0% (3 personas) dijo que es raro y el 1% (1 persona) aludió que es frecuente y no respondió, respectivamente. Con base en esta información, se puede concluir que la situación o evento en cuestión no es común o frecuente entre la población encuestada. Es importante destacar que, para obtener una conclusión más precisa y sólida, se requeriría de una muestra más amplia y diversa, así como de información adicional sobre las características de la población y el contexto en el que se realizó la encuesta.

La Figura 79 refleja las cifras de la interrogante 20.

Figura 79

Resultados de pregunta 20

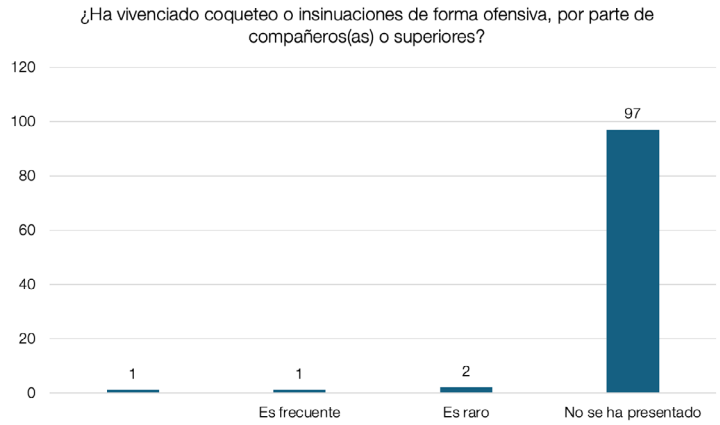


De la figura previa, se percibe que el 91.1% (92 encuestados), respondió que no se ha presentado; también, el 5.9% (6 encuestados) dijo que es raro; también; el 2% (2 encuestados) manifestó que es frecuente y el 1.0% (1 encuestado) no respondió. A pesar de que la situación no es común, es importante considerar la perspectiva del pequeño porcentaje de los encuestados que sí la han experimentado, ya sea de forma rara o frecuente. Esto sugiere que la situación merece atención y se deben tomar medidas para prevenir o mitigar su ocurrencia en el futuro.

La Figura 80 ilustra los dígitos de la cuestión 21.

Figura 80

Resultados de pregunta 21

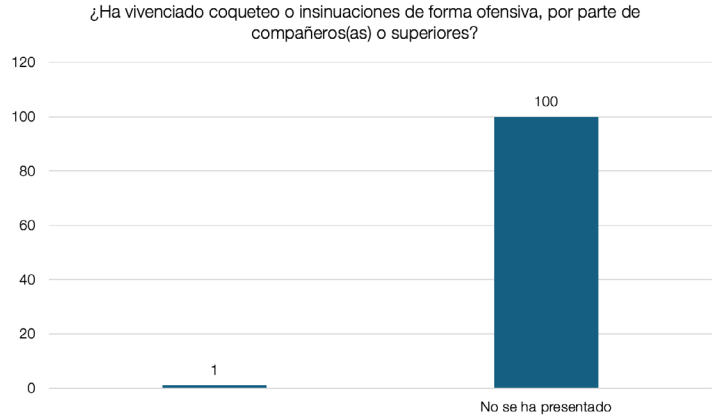


De la figura precedente, se detecta que el 96% (97 personas), respondió que no ha presentado; de la misma manera, el 2.0% (2 personas) dijo que es raro y el 1.0% (1 persona) aludió que es frecuente y no contestó, respectivamente. Los datos sugieren una tendencia clara: la mayoría de las personas no ha experimentado lo que se consulta en la encuesta.

La Figura 81 alude a los resultados de la interpelación 22.

Figura 81

Resultados de pregunta 22



De la figura antecedente, se constata que el 99% de los encuestados (100 personas) reportan que esto no se ha presentado y el 1.0% (1 persona) no respondió. Esta conclusión indica que la situación en cuestión es poco común o inexistente para la población encuestada.

El hostigamiento sexual en el ámbito laboral del municipio de Los Mochis parece ser un fenómeno poco frecuente, pero no inexistente. La gran mayoría de los encuestados reporta no haber experimentado situaciones de hostigamiento sexual en su entorno de trabajo. Sin embargo, es crucial notar que un pequeño porcentaje de los participantes sí ha vivido experiencias que clasifican como hostigamiento sexual, aunque sea de manera esporádica.

Esta baja incidencia no debe llevar a la complacencia. El hecho de que existan casos, por pocos que sean, indica que aún hay trabajo por hacer en términos de prevención y concientización. Es especialmente preocupante que algunas personas hayan reportado amenazas relacionadas con favores sexuales o la presencia de un ambiente hostil con comentarios de naturaleza sexual.

La variabilidad en las respuestas sugiere que la percepción y experiencia del hostigamiento sexual pueden diferir entre individuos. Esto resalta la importancia de establecer definiciones claras y políticas robustas contra el hostigamiento sexual en todos los centros de trabajo.

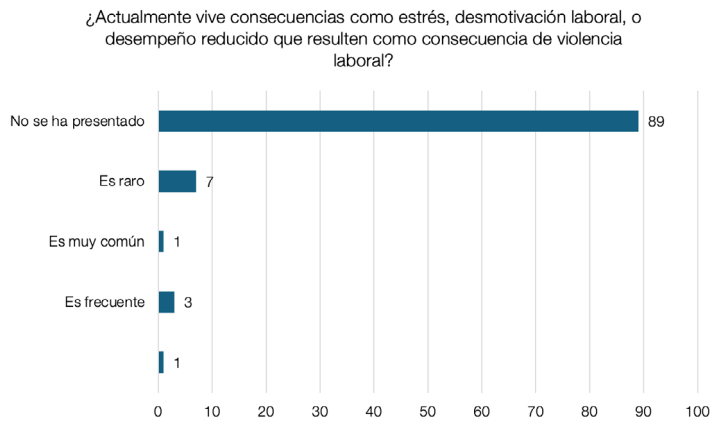
Aunque los datos son alentadores en general, es fundamental mantener y reforzar los mecanismos de prevención y respuesta ante el hostigamiento sexual. Cada caso reportado representa una violación a la dignidad y derechos de los trabajadores que no debe ser ignorada. Se recomienda una evaluación continua del clima laboral y la implementación de programas de capacitación que promuevan un ambiente de trabajo respetuoso y libre de hostigamiento sexual.

Dimensión: Mecanismos de prevención de la violencia laboral

Enseguida, se presentan los descubrimientos más importantes sobre los mecanismos de prevención de la violencia laboral en el municipio de Los Mochis. La Figura 82 refleja las cifras de la interrogante 23.

Figura 82

Resultados de pregunta 23

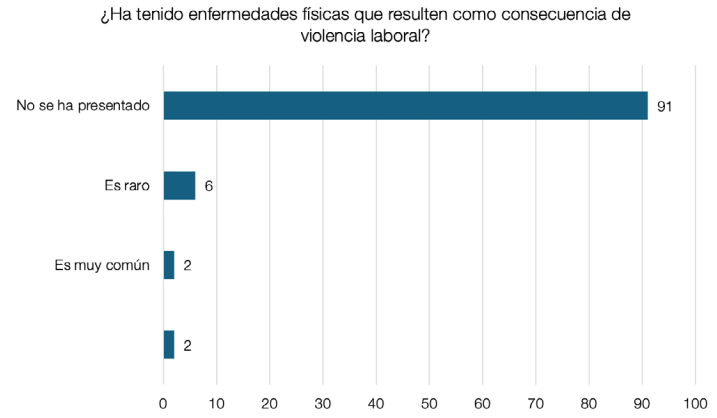


De la figura antecedente, se comprueba que el 88.1% (89 personas), respondió que no se ha presentado; del mismo modo, el 6.9% (7 personas) dijo que es raro; mientras que, el 3% (3 personas) señaló que es frecuente y el 1% (1 persona) aludió que es común y no respondió, respectivamente. Los datos presentados indican que la mayoría de las personas no se ha presentado a la actividad en cuestión. Esto sugiere que existe una baja participación o asistencia a la misma.

La Figura 83 ilustra los dígitos de la cuestión 24.

Figura 83

Resultados de pregunta 24

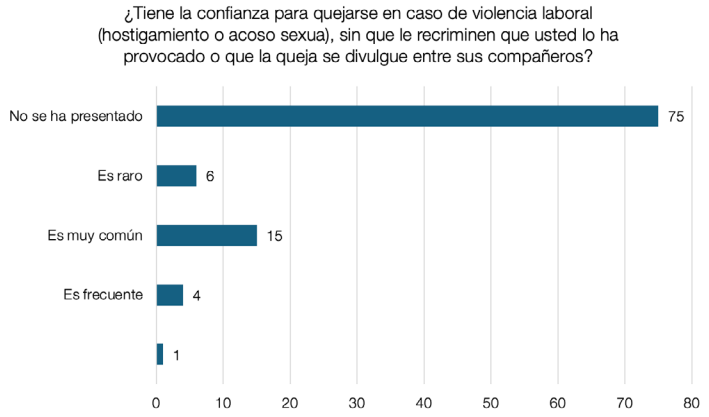


De la figura anterior, se verifica que el 90.1% (91 encuestados), respondió que no se ha presentado; del mismo modo, el 5.9% (6 encuestados) dijo que es raro y el 2.0% (2 encuestados) señaló que es frecuente y no respondió, respectivamente. Esta información sugiere que el fenómeno es poco común y no afecta a la mayoría

de las personas. Sin embargo, es importante considerar el tamaño de la muestra y la posibilidad de sesgos en la encuesta antes de generalizar estos resultados a la población más amplia. La figura 84 alude a los resultados de la interpelación 25.

Figura 84

Resultados de pregunta 25

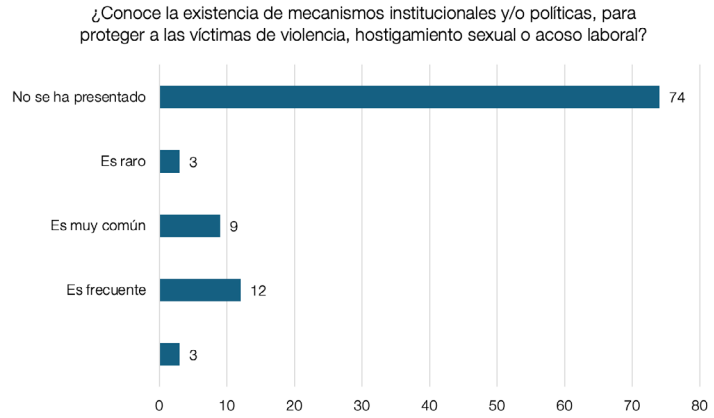


De la figura representada anteriormente, se observa que el 74.3% (75 personas), respondió que no se ha presentado; de igual modo, el 14.9% (15 personas) apuntó que es común; mientras que, el 5.9% (6 personas) señaló que es raro, el 4.0% (4 personas) aludió que es frecuente y el 1.0% (1 persona) no contestó. Con base en los datos presentados, se puede concluir que la situación descrita no es algo común, ya que la mayoría de los encuestados indicaron que no se ha presentado. Si bien un porcentaje menor señaló que es común, junto con las respuestas que mencionan que es raro o frecuente, se evidencia que la experiencia en cuestión no tiene una ocurrencia regular o predecible.

La Figura 85 refleja las cifras de la interrogante 26.

Figura 85

Resultados de pregunta 26

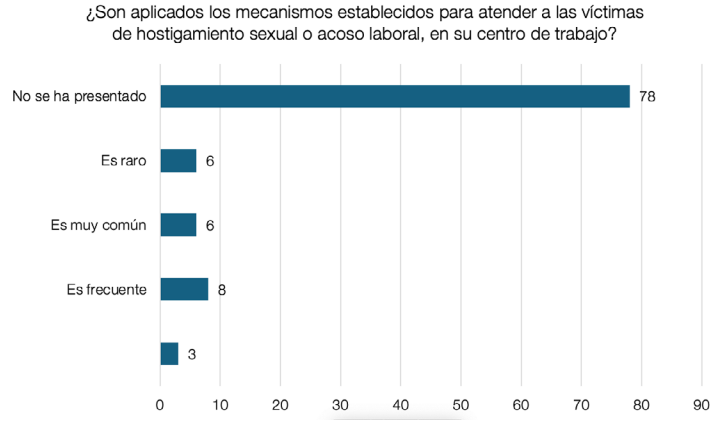


De la figura expuesta con anterioridad, se evidencia que el 73.3% (74 encuestados), respondió que no se ha presentado; de igual manera, el 11.9% (12 encuestados) dijo que es frecuente; mientras que, el 8.9% (9 encuestados) mencionó que es común y el 3.0% (3 encuestados) señaló que es raro y no contestó, respectivamente. La mayoría de los encuestados no ha experimentado la situación descrita, mientras que una minoría significativa la ha experimentado con cierta frecuencia o comúnmente. Una proporción muy pequeña la ha encontrado rara.

La Figura 86 ilustra los dígitos de la cuestión 27.

Figura 86

Resultados de pregunta 27



De la figura anteriormente mencionada, se aprecia que el 77.2% (78 personas), respondió que no se han presentado; igualmente, el 7.9% (8 personas) dijo que es frecuente; mientras que el 5.9% (6 personas) señaló que es raro y es común,

y el 3.0% (3 personas) no contestó. Los datos presentados indican que la gran mayoría de las presentaciones no se han realizado. Esto significa que existe una alta prevalencia de presentaciones no completadas. Es importante destacar que, aunque un porcentaje menor de personas mencionó que las presentaciones no realizadas son frecuentes, esto no es un problema menor. La recurrencia de este tipo de incumplimiento puede tener un impacto negativo en diversos aspectos, como la productividad, la eficiencia y el cumplimiento de objetivos.

Los datos revelan una situación compleja en cuanto a los mecanismos de prevención de la violencia laboral en Los Mochis. Aunque la mayoría de los encuestados no reporta experimentar consecuencias directas de violencia laboral, existe una minoría significativa que sí las ha vivido, lo cual no debe ser ignorado.

Un hallazgo preocupante es la aparente falta de confianza para reportar incidentes de violencia laboral, con solo una pequeña proporción de encuestados sintiéndose cómodos para hacerlo sin temor a represalias o divulgación indebida. Esto sugiere la necesidad de fortalecer los canales de denuncia y garantizar la confidencialidad.

Además, se observa un desconocimiento generalizado sobre la existencia de mecanismos institucionales y políticas para proteger a las víctimas de violencia, hostigamiento sexual o acoso laboral. Esto indica una clara oportunidad de mejora en la comunicación y difusión de estos recursos.

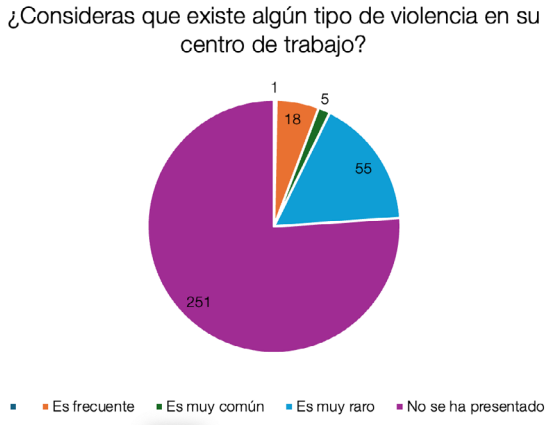
La aplicación efectiva de los mecanismos existentes también parece ser un área de oportunidad, ya que la mayoría de los encuestados no ha presenciado su implementación. Esto podría deberse a la falta de casos reportados o a una implementación deficiente de los protocolos establecidos.

Diagnóstico sobre violencia laboral en el municipio de Culiacán

A continuación, se muestran los hallazgos clave del diagnóstico sobre violencia laboral en el municipio de Culiacán. La figura 87 alude a los resultados de la interpelación 1.

Figura 87

Resultados de pregunta 1

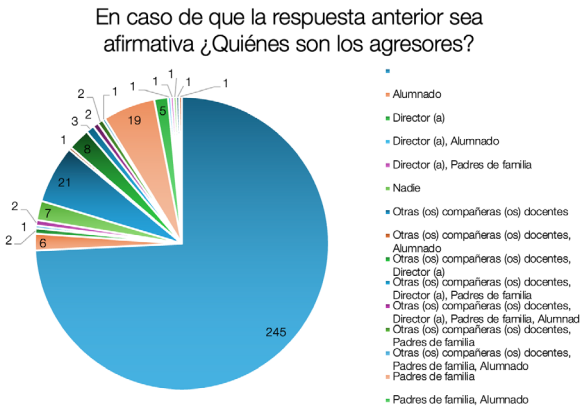


De la figura representada anteriormente, se observa que el 76.1% (251 personas), respondió que no se ha presentado; de la misma manera, el 16.7% (55 personas) considera que la violencia es rara; asimismo, el 5.5% (18 personas) manifestó que frecuente, el 1.5% (5 personas) aludió que es común y un 0.3% (1 persona) no contestó. La violencia en el contexto descrito es un fenómeno poco común, ya que la mayoría de los encuestados no han experimentado este tipo de situaciones. Sin embargo, es importante destacar que una minoría considerable sí ha presenciado o sufrido violencia, lo que representa un problema que no debe ser ignorado.A pesar de que la violencia no es un evento común, su prevalencia, incluso en niveles bajos, genera preocupación.

La Figura 88 ilustra los dígitos de la interrogante 2.

Figura 88

Resultados de pregunta 2



Para aquellos que afirmaron haber presenciado algún tipo de violencia, se les preguntó sobre los agresores. El 13.6% (45 encuestados) de los encuestados que reconocieron la existencia de violencia laboral no identificaron a los agresores entre las categorías propuestas; del mismo modo, el 6.4% (21 encuestados) identificó a otras (os) compañeras (os) docentes, un 5.8% (19 encuestados) aludió a los directores. Un 74.2% no respondió a esta pregunta (245 encuestados), posiblemente porque no presenciaron violencia o prefirieron no especificar. Si bien la encuesta revela que un porcentaje significativo de los docentes ha presenciado algún tipo de violencia laboral, existe una falta de claridad en la identificación de los agresores.

La percepción de violencia laboral en el municipio de Culiacán presenta un panorama complejo. Aunque la mayoría de los encuestados (76.1%) indica no haber experimentado violencia en su centro de trabajo, existe un segmento significativo (23.9%) que sí ha presenciado o sufrido algún tipo de violencia laboral, ya sea de forma rara, frecuente o común.

Esta situación sugiere que, si bien la violencia laboral no es un fenómeno generalizado, sí constituye una preocupación real para una parte no despreciable de la fuerza laboral. Es particularmente llamativo que cuando se indaga sobre los agresores, un alto porcentaje (74.2%) no responde, lo cual podría interpretarse como una reticencia a identificar a los perpetradores, posiblemente por temor a represalias o por la normalización de ciertas conductas violentas en el entorno laboral.

Entre quienes sí identificaron a los agresores, se observa que la violencia proviene tanto de pares (otros compañeros docentes) como de superiores (directores), lo que indica que el problema no se limita a una dinámica jerárquica específica, sino que permea diferentes niveles de la estructura organizacional.

Estos hallazgos subrayan la necesidad de implementar estrategias integrales de prevención y atención a la violencia laboral, que aborden tanto las manifestaciones evidentes como las formas más sutiles de agresión. Asimismo, es crucial fomentar una cultura de denuncia y protección a las víctimas, para romper el silencio que parece rodear a este fenómeno en el ámbito laboral de Culiacán.

Dimensión: Acoso laboral en el trabajo

Seguidamente, se presentan los descubrimientos más importantes sobre el acoso laboral en el municipio de Culiacán. La Figura 89 refleja las cifras de la cuestión 3.

Figura 89

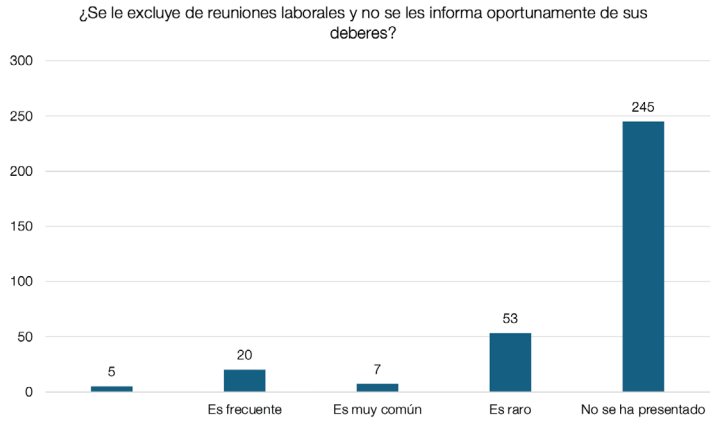
Resultados de pregunta 3

De la figura expuesta con anterioridad, se evidencia que el 71.8% (237 personas), respondió que no se ha presentado; de igual modo, el 20.6% (68 personas) consideró que es raro; además, el 4.5% (15 personas) manifestó que es frecuente, el 2.7% (9 personas) no contestaron y un 0.3% (1 persona) aludió que es común. En general, los datos sugieren que la asignación de trabajos innecesarios no es una práctica generalizada, pero sí ocurre con cierta frecuencia.

La Figura 90 alude a los resultados de la interpelación 4.

Figura 90

Resultados de pregunta 4

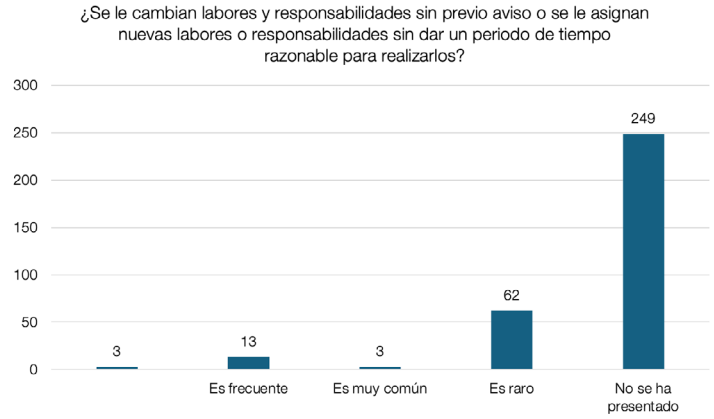


De la figura anteriormente mencionada, se verifica que el 74.2% (245 encuestados), respondió que no se ha presentado; de igual manera, el 16.1% (53 encuestados) dijo que es muy raro; asimismo, el 6.1% (20 encuestados) manifestó que es frecuente, el 2.1% (7 encuestados) aludió que es común y el 1.5% (5 encuestados) no respondió. La gran mayoría de los encuestados no ha experimentado la situación descrita, mientras que un porcentaje minoritario la ha experimentado muy raramente. La frecuencia de la situación aumenta gradualmente hasta alcanzar un pequeño porcentaje de los encuestados que la consideran común.

La Figura 91 ilustra los dígitos de la interrogante 5.

Figura 91

Resultados de pregunta 5

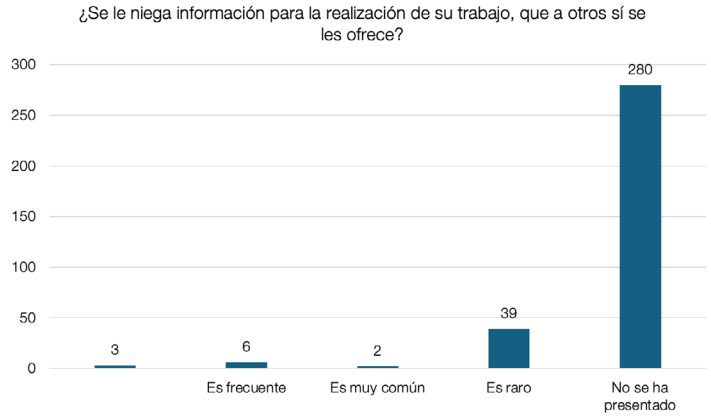


De la figura previa, se comprueba que el 75.5% (249 personas), respondió que no se ha presentado; de igual forma, el 18.8% (62 personas) señaló que es raro; asimismo, el 3.9% (13 personas) manifestó que es frecuente, y el 0.9% (3 personas) aludió que es común y no contestó, respectivamente. Los datos arrojan que es poco común, con solo un pequeño porcentaje de las encuestadas afirmando que ocurre con frecuencia o es común. La mayoría indica que no ha experimentado dicho fenómeno, mientras que una pequeña porción lo considera raro. Estos datos sugieren que no es un evento habitual o generalizado.

La Figura 92 refleja las cifras de la cuestión 6.

Figura 92

Resultados de pregunta 6

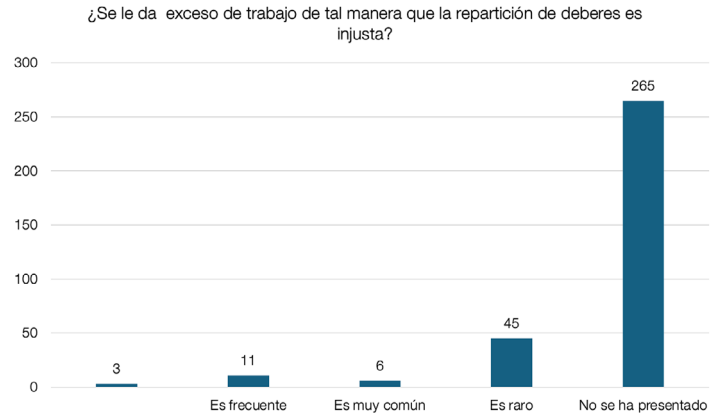


De la figura precedente, se constata que el 84.8% (280 encuestados), respondió que no se presentado; igualmente, el 11.8% (39 encuestados) señaló que es raro; además, el 1.8% (6 encuestados) manifestó que es frecuente, el 0.9% (3 encuestados) no contestó y el 0.6% (2 encuestados) aludió que es común. Las cifras revelan que la gran mayoría de los encuestados no experimentan dificultades para acceder a la información necesaria para realizar su trabajo. Sin embargo, un grupo pequeño de los participantes sí han encontrado obstáculos en este sentido. Si bien la situación general parece favorable, la existencia de casos donde el acceso a la información se ve limitado es un problema que no debe ignorarse.

La Figura 93 alude a los resultados de la interpelación 7.

Figura 93

Resultados de pregunta 7

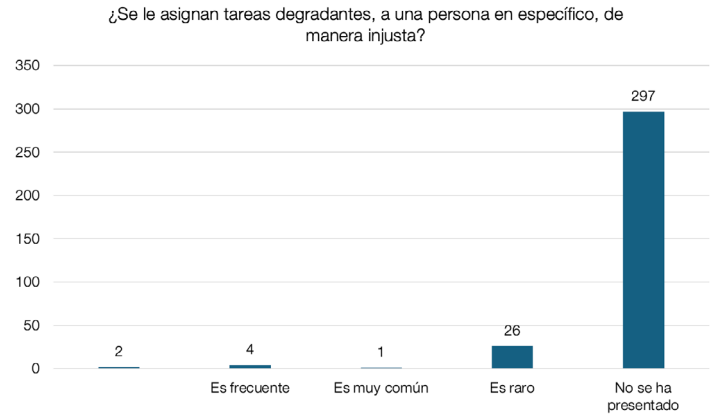


De la figura antecedente, se detecta que el 80.3% (265 personas), respondió que no se ha presentado; en tanto que, el 13.6% (45 personas) señaló que es raro; también, el 3.3% (11 personas) manifestó que es frecuente, el 1.8% (6 personas) aludió que es común y el 0.9% (3 personas) no contestó. Con base en estos datos, se puede inferir que el fenómeno en cuestión no es común o generalizado. Sin embargo, es importante considerar la perspectiva de aquellos que sí lo han experimentado, ya que esto podría proporcionar información valiosa sobre su naturaleza y posibles causas.

La Figura 94 ilustra los dígitos de la interrogante 8.

Figura 94

Resultados de pregunta 8

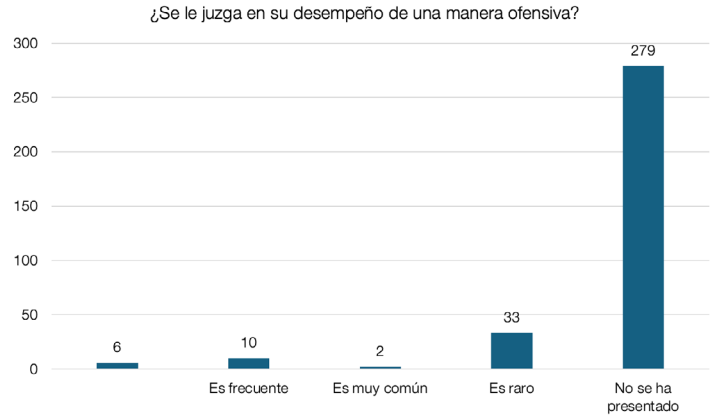


De la figura anterior, se percibe que el 90.0% (297 encuestados), respondió que no se ha presentado; asimismo, el 7.9% (26 encuestados) dijo que es raro; igualmente, el 1.2% (4 encuestados) manifestó que es frecuente, el 0.6% (2 encuestados) no contestó y el 0.3% (1 encuestado) aludió que es común. La gran mayoría de los encuestados no ha experimentado la situación descrita, mientras que un pequeño porcentaje la ha experimentado de forma poco frecuente o rara vez. Es importante destacar que solo un diminuto grupo la ha experimentado con frecuencia. Con base en estos datos, se puede inferir que la situación en cuestión no es común ni recurrente.

La Figura 95 refleja las cifras de la cuestión 9.

Figura 95

Resultados de pregunta 9



De la figura representada anteriormente, se advierte que el 84.5% (279 personas), respondió que no se ha presentado; mientras que, el 10.0% (33 personas) dijo que es raro; asimismo, el 3.0% (10 personas) aludió que es frecuente, el 1.8% no contestó y el 0.6% (2 personas) manifestó que es común. Con base en los datos proporcionados, se puede concluir que la situación en cuestión no se presenta de manera habitual o frecuente. La mayoría de los encuestados afirmaron que no se ha presentado, mientras que solo un pequeño porcentaje lo consideró frecuente. Si bien un grupo minoritario lo consideró raro, este dato no es suficiente para cambiar la conclusión general.

El acoso laboral en el entorno educativo de Culiacán parece ser un fenómeno presente pero no generalizado. La mayoría de los encuestados reporta no haber experimentado situaciones de acoso, lo cual es positivo. Sin embargo, existe una minoría significativa que sí ha enfrentado algunas formas de acoso laboral, aunque sea de manera esporádica.

Las manifestaciones más comunes de acoso parecen ser la asignación de trabajos innecesarios, cambios repentinos en responsabilidades, y exclusión de reuniones o información importante. Estos comportamientos, aunque no sean frecuentes, pueden tener un impacto negativo en el ambiente laboral y el bienestar de los docentes.

Es preocupante que existan casos, aunque sean pocos, donde se reporta la asignación de tareas degradantes o juicios ofensivos sobre el desempeño. Esto

sugiere que, si bien el acoso no es sistemático, hay instancias donde cruza líneas éticas importantes.

La variabilidad en las respuestas indica que la experiencia del acoso laboral no es uniforme entre los docentes. Algunos pueden estar más expuestos o ser más vulnerables a estas situaciones que otros.

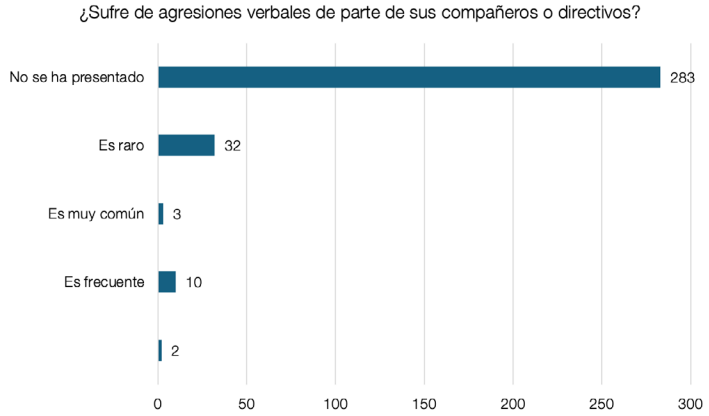
Esta realidad subraya la necesidad de mantener y posiblemente reforzar las políticas de prevención y manejo del acoso laboral en las instituciones educativas de Culiacán. Aunque la situación no parece ser crítica, hay espacio para mejorar el ambiente laboral y garantizar que todos los docentes se sientan respetados y valorados en su entorno de trabajo.

Dimensión: Hostigamiento psicológico

Posteriormente, se presentan los descubrimientos más importantes sobre el hostigamiento psicológico en el municipio de Culiacán. La Figura 96 refleja las cifras de la interpelación 10.

Figura 96

Resultados de pregunta 10



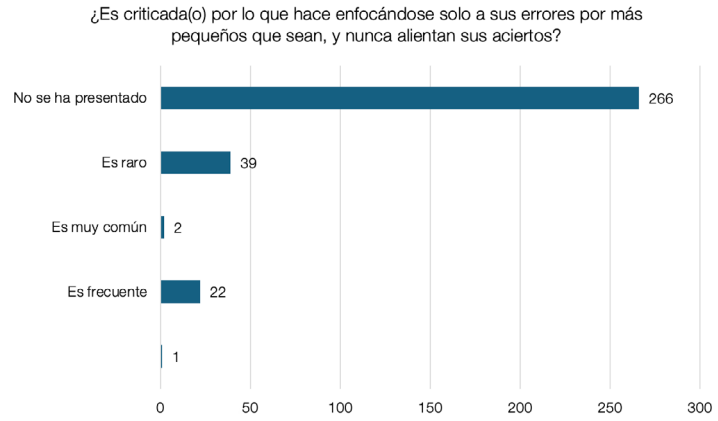
De la figura expuesta con anterioridad, se nota que el 85.8% (283 personas), respondió que no se ha presentado: también, el 9.7% (32 personas) mencionó que es raro; además, el 3.0% (10 personas) manifestó que es frecuente, el 0.9% (3 personas) aludió que es común y el 0.6% (2 personas) no contestó. Con base en los datos presentados, se puede concluir que la situación descrita es poco frecuente, ya que la gran mayoría de los encuestados no la ha experimentado. Adicionalmente, un

porcentaje minoritario la considera rara, mientras que una proporción aún más pequeña la califica como frecuente.

La Figura 97 alude a los resultados de la interrogante 11.

Figura 97

Resultados de pregunta 11

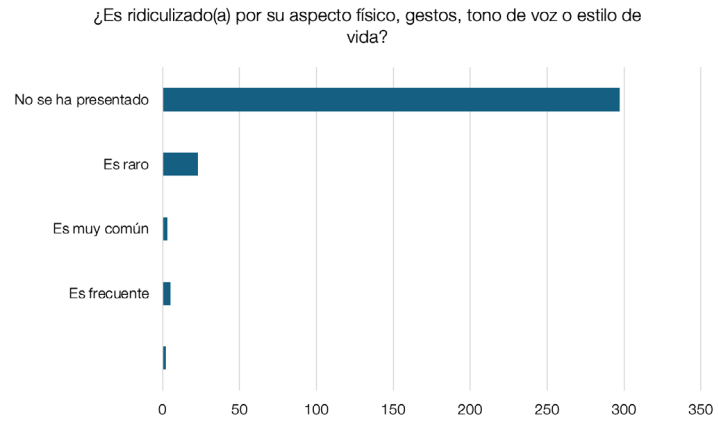


De la figura anteriormente mencionada, se aprecia que el 80.6% (266 encuestados), respondió que no se ha presentado; de la misma manera; el 11.8% (39 encuestados) señaló que es raro; asimismo, el 6.7% (22 encuestados) manifestó que es frecuente, el 0.6% (2 encuestados) aludió que es común y sólo el 0.3% (1 encuestado) no respondió. A partir de estos datos, se puede inferir que la situación en cuestión no es algo común para la mayoría de las personas. Sin embargo, existe una minoría que la experimenta con cierta regularidad.

La Figura 98 ilustra los dígitos de la cuestión 12.

Figura 98

Resultados de pregunta 12

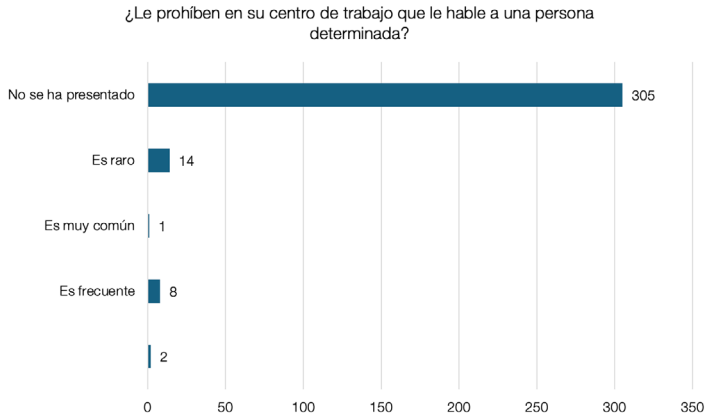


De la figura previa, se evidencia que el 90% (297 personas), respondió que no se ha presentado; del mismo modo, el l 7% (23 encuestados) dijo que es raro; también, el 1.5% (5 encuestados) manifestó que es frecuente, el 0.9% (3 encuestados) aludió que es común y el 0.6% no contestó. Con base en los datos presentados, se puede concluir que la mayoría de las personas no ha experimentado lo que se está investigando. Un porcentaje pequeño lo ha experimentado de forma rara, mientras que una fracción aún menor lo ha experimentado con mayor frecuencia.

La Figura 99 refleja las cifras de la interpelación 13.

Figura 99

Resultados de pregunta 13

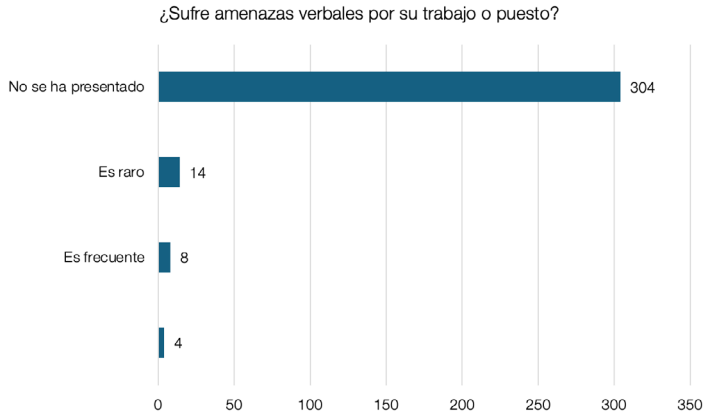


De la figura precedente, se verifica que el 92.4% (305 encuestados), respondió que no se ha presentado; de igual modo, el 4.2% (14 encuestados) señaló que es raro; además, el 2.4% (8 encuestados) manifestó que es frecuente, el 0.6% (2 encuestados) no contestó y sólo el 0.3% (1 encuestado) aludió que es común. La gran mayoría de los encuestados no ha experimentado la situación descrita, mientras que un porcentaje muy reducido ha indicado que la ha vivido con poca frecuencia, con cierta frecuencia o con regularidad. Es importante destacar que un pequeño grupo de encuestados no respondió a la pregunta. Con base en estos datos, se puede inferir que la situación en cuestión no es común ni habitual para la mayoría de las personas encuestadas.

La Figura 100 alude a los resultados de la interrogante 14.

Figura 100

Resultados de pregunta 14

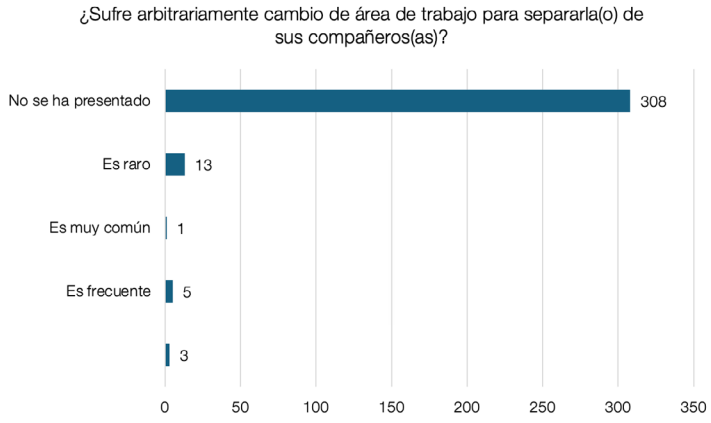


De la figura antecedente, se comprueba que el 92.1% respondió (304 personas) que no se ha presentado; asimismo, el 4.2% (14 personas) dijo que es raro, el 2.4% (8 personas) manifestó que es frecuente y el 1.2% (4 encuestados) no contestó. Los datos presentados indican que la gran mayoría de las personas encuestadas (92.1%) no ha experimentado la situación en cuestión. Esto sugiere que se trata de un evento poco común o que no ha tenido un impacto significativo en la población. Sin embargo, cabe destacar que un pequeño porcentaje de los encuestados sí ha experimentado la situación con cierta frecuencia. Esto indica que, si bien no es un evento generalizado, sí afecta a un número reducido de personas.

La Figura 101 ilustra los dígitos de la cuestión 15.

Figura 101

Resultados de pregunta 15

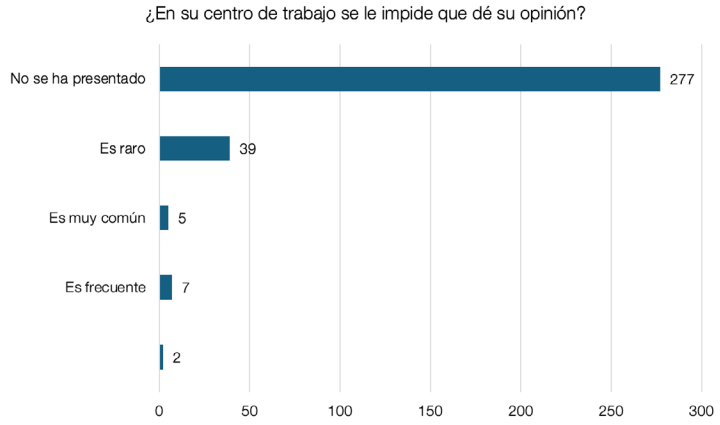


De la figura anterior, se constata que el 93.3% (308 encuestados), respondió que no se ha presentado; igualmente, el 3.9% (13 encuestados) respondió que es raro; además, el 1.5% (5 encuestados) señaló que es frecuente, el 0.9% no contestó y el 0.3% (1 encuestado) aludió que es común. Con base en los datos presentados, se puede concluir que la situación en cuestión es poco común o atípica. Es importante destacar que, aunque la mayoría de los encuestados no la ha experimentado, un pequeño porcentaje sí la ha vivido, lo que sugiere que no se puede descartar por completo y que vale la pena seguir investigando para comprender mejor su naturaleza y sus posibles causas.

La Figura 102 refleja las cifras de la interpelación 16.

Figura 102

Resultados de pregunta 16



De la figura representada anteriormente, se detecta que el 83.9% (277 personas), respondió que no se ha presentado, en tanto que, el 11.8% (39 encuestados) mencionó que es raro; también, el 2.1% (7 encuestados) manifestó que es frecuente, el 1.5% (5 encuestados) aludió que es común y el 0.6% (2 encuestados) no contestó. La gran mayoría de los encuestados no ha experimentado la situación descrita, mientras que un pequeño porcentaje la ha experimentado con poca frecuencia o de manera ocasional. Es poco común que la situación se presente con frecuencia o que sea habitual.

El hostigamiento psicológico en el ámbito laboral de Culiacán parece ser un fenómeno relativamente poco frecuente, pero no inexistente. La mayoría de los encuestados reportan no haber experimentado las diversas formas de hostigamiento psicológico descritas. Sin embargo, es crucial notar que existe una minoría

consistente que sí ha vivido estas situaciones, ya sea de manera esporádica o, en algunos casos, con mayor frecuencia.

Las manifestaciones más comunes de hostigamiento psicológico parecen ser las críticas excesivas enfocadas en los errores y la falta de reconocimiento de los aciertos, así como las agresiones verbales. Aunque menos frecuentes, también se reportaron casos de ridiculización por aspectos personales y limitaciones en la libertad de expresión o interacción con compañeros.

Es preocupante que, aunque en porcentajes bajos, existan reportes de situaciones como amenazas verbales relacionadas con el trabajo o cambios arbitrarios en las áreas de trabajo. Estos casos, aunque minoritarios, pueden tener un impacto significativo en el bienestar psicológico y el desempeño laboral de quienes los experimentan.

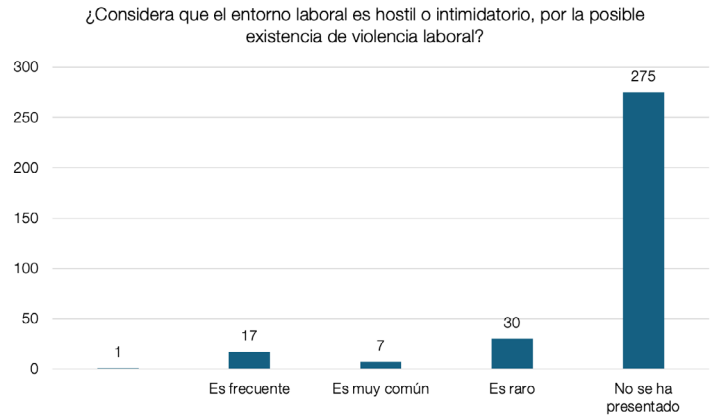
Esta situación sugiere la necesidad de implementar o reforzar políticas de prevención y manejo del hostigamiento psicológico en los centros de trabajo de Culiacán. Aunque no es un problema generalizado, su presencia, incluso en niveles bajos, puede crear un ambiente laboral tóxico y afectar negativamente la salud mental y la productividad de los trabajadores. Es fundamental promover una cultura de respeto y comunicación abierta, así como establecer mecanismos claros para reportar y abordar estos casos cuando ocurran.

Dimensión: Hostigamiento sexual

Acto seguido, se presentan los descubrimientos más importantes sobre el hostigamiento sexual en el municipio de Culiacán. La Figura 103 refleja las cifras de la interrogante 17.

Figura 103

Resultados de pregunta 17

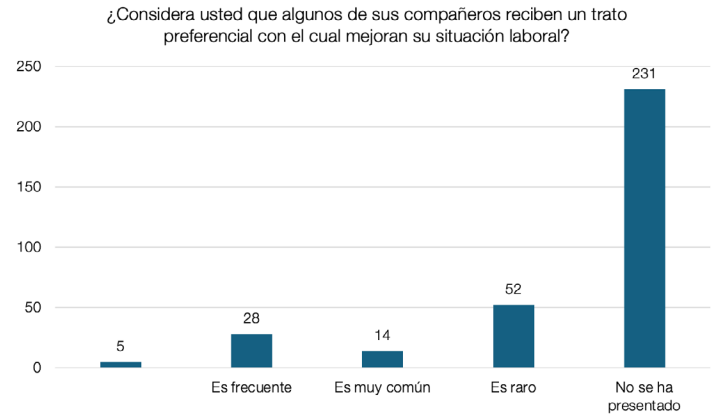


De la figura expuesta con anterioridad, se percibe que el 83.3% (275 personas), respondió que no se ha presentado; mientas que, el 9.1% (30 personas) señaló que es raro; asimismo, el 5.2% manifestó que es frecuente, el 2.1% (7 personas) aludió que es común y sólo el 0.3% (1 persona) no contestó. Esta conclusión indica que la situación en cuestión no es algo habitual para la mayoría de las personas. Sin embargo, es importante considerar que un porcentaje no despreciable sí la ha experimentado, lo que sugiere que es un tema que merece atención y seguimiento.

La Figura 104 ilustra los dígitos de la cuestión 18.

Figura 104

Resultados de pregunta 18



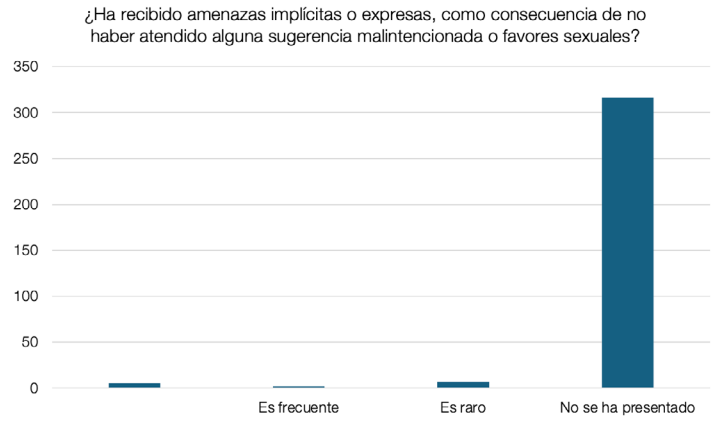
De la figura anteriormente mencionada, se advierte que el 70.0% (231 encuestados), respondió que no se ha presentado; de la misma manera, el 15.8% (52 encuestados) dijo que es raro, el 8.5% (28 encuestados) señaló que es frecuente,

el 4.2% (14 encuestados) manifestó que es común y el 1.5% (5 encuestados) no respondió. Con base en estos datos, se puede inferir que la situación en cuestión no es algo generalizado o común, pero sí ocurre con cierta frecuencia para un grupo considerable de personas. Es importante destacar que la falta de respuesta de los encuestados limita la precisión de esta conclusión.

La Figura 105 alude a los resultados de la interpelación 19.

Figura 105

Resultados de pregunta 19

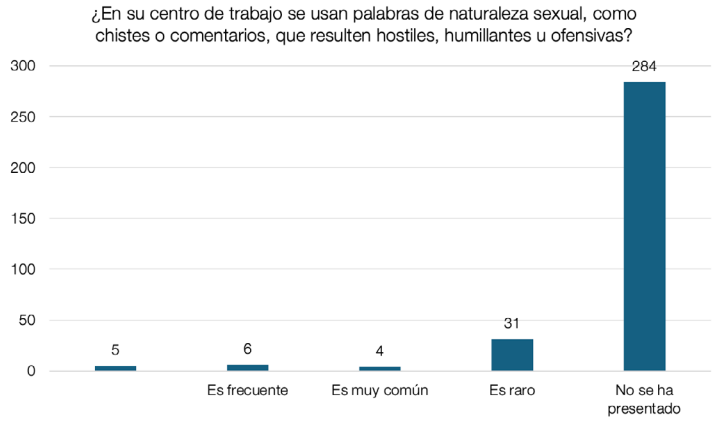


De la figura previa, se nota que el 95.8% (316 personas), respondió que no ha presentado, del mismo modo, el 2.7% (7 personas) dijo que es raro; también, el 1.5% (5 personas) no contestó y el 0.6% (2 personas) aludió que es frecuente. Es importante destacar que un pequeño porcentaje de personas no respondió a la pregunta y otro pequeño porcentaje dijo que presenta quejas con frecuencia. Se necesitaría más información para comprender mejor las experiencias de estos usuarios. Esta es una conclusión muy positiva que indica que el servicio está satisfaciendo las necesidades de la mayoría de los usuarios.

La Figura 106 refleja las cifras de la interrogante 20.

Figura 106

Resultados de pregunta 20

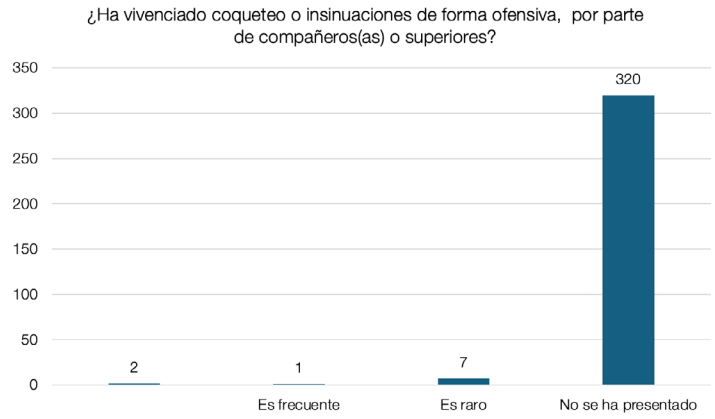


De la figura precedente, se aprecia que el 86.1% (284 encuestados), respondió que no se ha presentado; de igual modo, el 9.4% (31 encuestados) dijo que es raro; asimismo, el 1.8% (6 encuestados) aludió que es frecuente, el 1.5% (5 encuestados) no contestó y el 1.2% (4 encuestados) manifestó que es común. Es importante destacar que, si bien la situación no es común para la mayoría, existe un grupo no despreciable que sí la ha vivido. Esto sugiere que se trata de un problema que, si bien no es generalizado, merece atención y posibles medidas para solucionarlo.

La Figura 107 ilustra los dígitos de la cuestión 21.

Figura 107

Resultados de pregunta 21



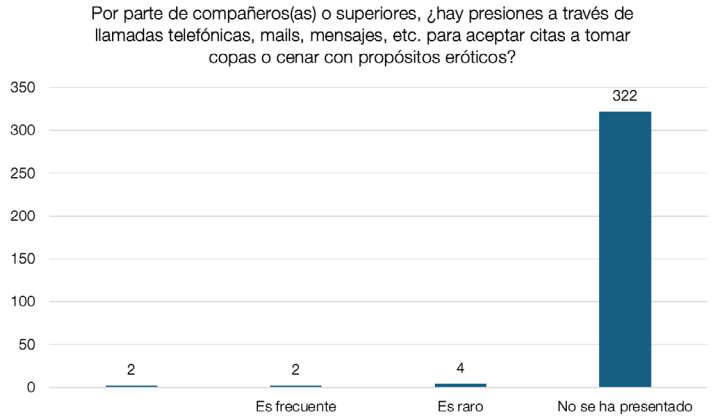
De la figura anterior, se verifica que el 97.0% (63 personas), respondió que no se ha presentado; de igual manera, el 2.1% (7 personas) dijo que es raro; además, el 0.6% (2 personas) no contestó y el 0.3% (1 personas) aludió a que es común. Con

base en los datos presentados, se puede concluir que la situación descrita es poco frecuente, ya que la mayoría de los encuestados indicaron que no se ha presentado. Apenas un porcentaje pequeño mencionaron que ocurre de forma rara, mientras que una cifra más pequeña la consideró común. Es importante destacar que un pequeño porcentaje, no proporcionó una respuesta.

La Figura 108 alude a los resultados de la interpelación 22.

Figura 108

Resultados de pregunta 22



De la figura representada anteriormente, se comprueba que el 97.6% de los encuestados (322 personas) reportan que esto no se ha presentado; también, el 1.2% (4 personas) manifestó que es raro, el 0.6% aludió que es frecuente y no contestó, respectivamente. En base a los datos presentados, se puede concluir que la gran mayoría de los encuestados, con una cifra alta, no ha experimentado la situación descrita. Esto indica que la situación es poco común y no representa un problema generalizado. Cabe destacar que, aunque un pequeño porcentaje de los encuestados sí ha experimentado la situación, este porcentaje es muy bajo, lo que sugiere que no es un fenómeno frecuente.

El hostigamiento sexual no parece ser un problema generalizado o sistemático en los centros de trabajo analizados en Culiacán, pero tampoco es inexistente. La gran mayoría de los encuestados reporta no haber experimentado situaciones de hostigamiento sexual. Sin embargo, es preocupante que un pequeño pero significativo porcentaje de trabajadores sí ha enfrentado algunas formas de hostigamiento, desde comentarios inapropiados hasta presiones más directas.

Particularmente alarmante es que alrededor del 15% de los encuestados percibe un entorno laboral hostil o intimidatorio, lo cual podría ser un caldo de cultivo para futuras situaciones de acoso. Asimismo, cerca del 30% ha notado tratos preferenciales que podrían estar relacionados con favores sexuales.

Aunque los casos más graves de hostigamiento sexual (como amenazas explícitas o presiones para citas con fines eróticos) son muy poco frecuentes, su mera existencia es inaceptable y requiere atención.

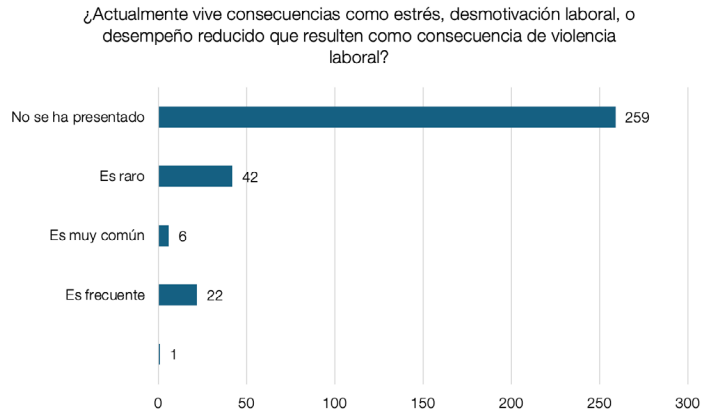
Estos hallazgos sugieren la necesidad de fortalecer las políticas de prevención y los mecanismos de denuncia, así como de promover una cultura laboral de respeto y equidad de género. Es crucial que las instituciones tomen en serio incluso los casos aislados, pues cada incidente de hostigamiento sexual tiene un impacto significativo en la víctima y en el ambiente laboral en general.

Dimensión: Mecanismos de prevención de la violencia laboral

Enseguida, se presentan los descubrimientos más importantes sobre los mecanismos de prevención de la violencia laboral en el municipio de Culiacán. La figura 109 refleja las cifras de la interrogante 23.

Figura 109

Resultados de pregunta 23



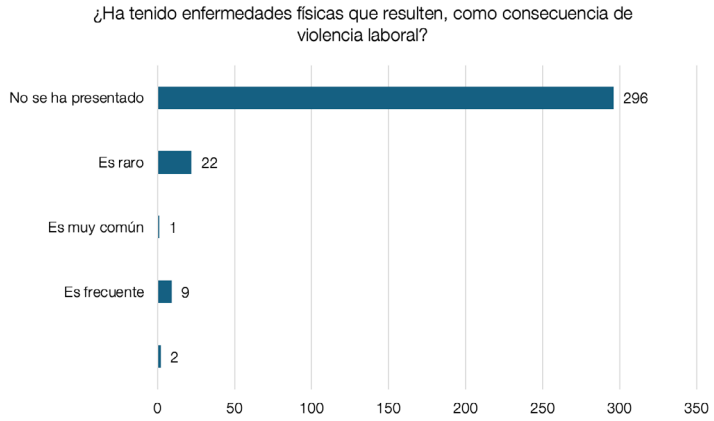
De la figura expuesta con anterioridad, se constata que el 78.5% (259 personas), respondió que no se ha presentado; mientras que, el 12.7% (42 personas) dijeron que es raro; también, el 6.7% (22 personas) manifestó que es frecuente, el 1.8% (6 personas) aludió que es común y el 0.3% (1 persona) no respondió. A partir de estos

datos, se puede inferir que el evento no es un fenómeno habitual. Es importante destacar que esta conclusión se basa en una sola encuesta y que la prevalencia real del evento podría ser diferente. Sin embargo, los resultados proporcionan una valiosa perspectiva sobre la percepción del evento entre la población encuestada.

La Figura 110 ilustra los dígitos de la cuestión 24.

Figura 110

Resultados de pregunta 24



De la figura anteriormente mencionada, se detecta que el 89.7% (296 encuestados), respondió que no se ha presentado; de la misma manera, el 6.7% (22 encuestados) dijo que es raro; también, el 2.7% (9 encuestados) manifestó que es frecuente, el 0.6% (2 encuestados) no contestó y el 0.3% (1 encuestado) señaló que es común. Con base en los datos presentados, se puede concluir que la situación descrita no es común ni frecuente. La mayoría de los encuestados indica que no se ha presentado, mientras que un porcentaje minoritario la describe como rara o frecuente. Cabe destacar que, si bien la situación no es común, su ocurrencia no es nula. Es importante considerar las opiniones de quienes la han experimentado con mayor frecuencia para comprender mejor las causas y tomar medidas preventivas.

La Figura 111 alude a los resultados de la interpelación 25.

Figura 111

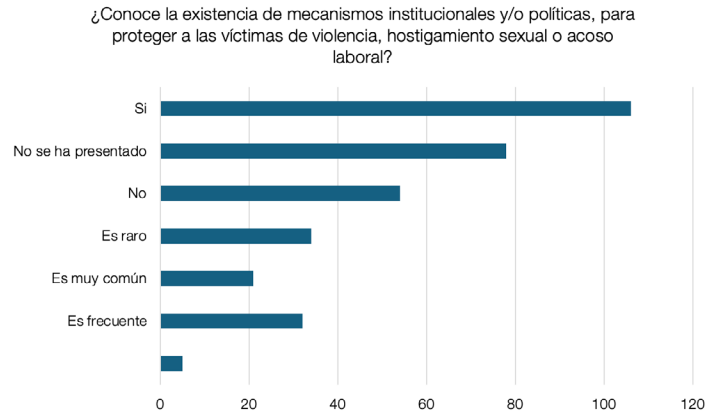
Resultados de pregunta 25

De la figura previa, se percibe que el 42.1% (139 personas), respondió que no se ha presentado; del mismo modo, el 32.4% (107 personas) dijeron que no se ha presentado; mientras que, el 7.0% (23 personas) señaló que no tienen la confianza y que es común, respectivamente; asimismo, el 6.4% (21 personas) aludió que es raro, el 4.8% (16 personas) manifestó que frecuente y el 0.3% (1 persona) no contestó. Los datos presentados indican que la mayoría de las personas no han experimentado o no tienen conocimiento de la situación en cuestión. Entre las personas que sí la han experimentado, las opiniones están divididas: algunos la consideran común, mientras que otros la consideran rara. Un porcentaje menor de personas la considera frecuente.

La Figura 112 refleja las cifras de la interrogante 26.

Figura 112

Resultados de pregunta 26

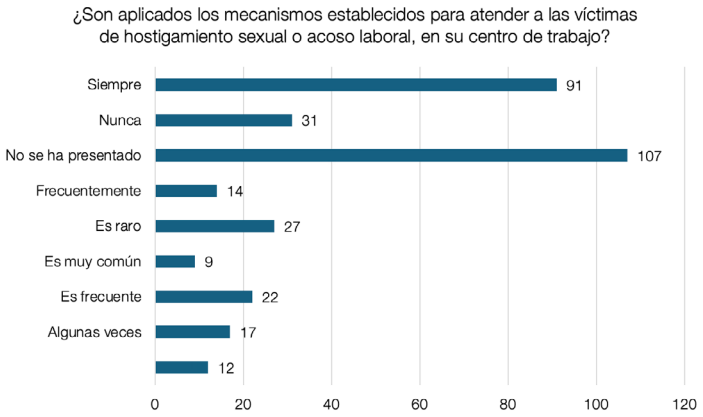


De la figura precedente, se advierte que el 32.1% (106 encuestados), respondió que no se ha presentado; de igual modo, el 23.6% (78 encuestados) dijo que no se ha presentado; mientras que el 16.4% (54 encuestados) mencionaron que no conocen, el 10.3% (34 encuestados) manifestó que es raro, el 9.7% (32 encuestados) aludió que es común, el 6.4% (21 encuestados) apuntó que es común y el 1.5% (5 encuestados) no contestó. Los datos presentados en la figura indican que la mayoría de los encuestados no han experimentado o no conocen el fenómeno en cuestión. Esto sugiere que el fenómeno es relativamente poco común o conocido entre la población encuestada. Sin embargo, es importante destacar que un porcentaje significativo de los encuestados indicaron que el fenómeno es común o raro. Esto sugiere que el fenómeno no es completamente desconocido y que puede tener un impacto en la vida de algunas personas.

La Figura 113 ilustra los dígitos de la cuestión 27.

Figura 113

Resultados de pregunta 27



De la figura antecedente, se nota que el 32.4% (107 personas), respondió que no se ha presentado; igualmente, el 27.6% (91 personas) dijeron que siempre son aplicados; mientras que el 9.4% (31 personas) señalaron que nunca son aplicados, el 8.2% (27personas) manifestó que es raro, el 6.7% (22 personas) aludió que es frecuente; además, el 5.2% (17 personas) apuntó que algunas veces, el 4.2% (14 personas) dijo que frecuentemente, el 3.6% (12 personas) no contestó y el 2.7% (9 personas) dijo que es común. La encuesta revela que la aplicación de las normas presenta un panorama mixto, con una mayoría relativa que indica una aplicación inconsistente o poco frecuente.

Los resultados de la encuesta revelan una situación compleja y preocupante en cuanto a los mecanismos de prevención de la violencia laboral en Culiacán. Aunque la mayoría de los encuestados no reporta consecuencias directas de violencia laboral como estrés o enfermedades físicas, existe una minoría significativa que sí las experimenta, lo cual no debe ser ignorado.

Un hallazgo alarmante es la falta generalizada de confianza para denunciar casos de violencia laboral. Esto sugiere la existencia de barreras culturales o institucionales que inhiben la comunicación abierta sobre estos problemas, perpetuando potencialmente un ambiente de trabajo poco saludable.

Además, se evidencia un desconocimiento considerable acerca de los mecanismos institucionales y políticas para proteger a las víctimas de violencia laboral. Este vacío de información podría estar contribuyendo a la persistencia del problema, ya que muchos empleados podrían no saber cómo buscar ayuda o protección.

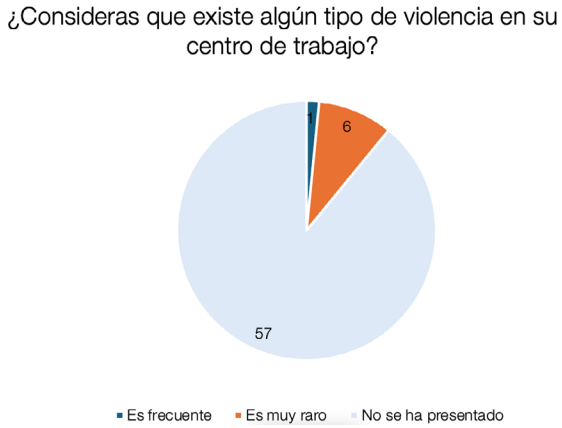
En cuanto a la aplicación de los mecanismos existentes, los datos muestran una implementación inconsistente. Esto sugiere que, incluso cuando existen políticas, su ejecución efectiva es un desafío, lo que podría socavar la confianza de los empleados en el sistema de protección.

5.4. Diagnóstico sobre violencia laboral en el municipio de Guamúchil

A continuación, se muestran los hallazgos clave del diagnóstico sobre violencia laboral en el municipio de Guamúchil. La figura 114 alude a los resultados de la interpelación 1.

Figura 114

Resultados de pregunta 1

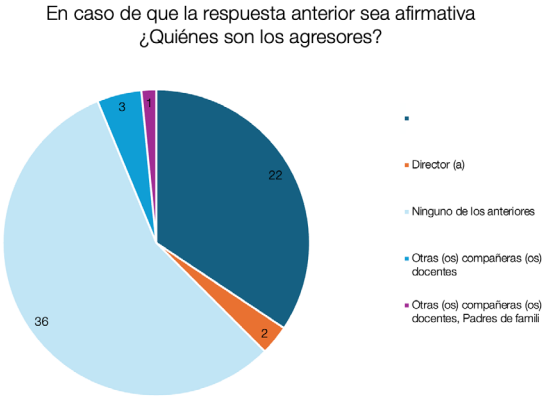


De la figura precedente, se observa que el 89.1% (57 personas), respondió que no se ha presentado; en tanto que, el 1.6% (1 personas) consideró que la violencia es frecuente, y un 9.4% (6 personas) dijo que es muy raro. A tenor de los datos presentados, se puede afirmar que la violencia en el contexto descrito no es un fenómeno frecuente. La mayoría de los encuestados ha indicado que no ha presenciado este tipo de comportamiento, mientras que solo un porcentaje minoritario lo ha calificado como frecuente y otro pequeño grupo lo ha considerado muy raro.

La Figura 115 ilustra los dígitos de la interrogante 2.

Figura 115

Resultados de pregunta 2



Para aquellos que afirmaron haber presenciado algún tipo de violencia, se les preguntó sobre los agresores. El 56.3% (36 encuestados) de los encuestados que reconocieron la existencia de violencia laboral no identificaron a los agresores entre las categorías propuestas; igualmente, el 3.1% identificó a los directores (2 encuestados); mientras que, el 4.7% (3 encuestados) señaló a otros compañeros docentes como agresores. Un 34.4% no respondió a esta pregunta (22 encuestados), posiblemente porque no presenciaron violencia o prefirieron no especificar.

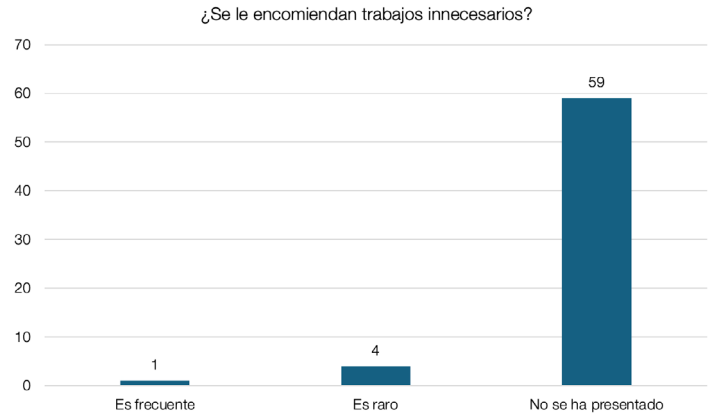
En general, los resultados muestran que el informe de violencia laboral en el municipio de Guamúchil es bajo, con una mayoría significativa de empleados que no han experimentado incidentes de violencia en sus lugares de trabajo. Para los pocos que sí lo han hecho, los agresores no son fácilmente categorizables dentro de las opciones propuestas, indicando quizás una dispersión en la fuente de violencia o una falta de claridad en la identificación de los agresores.

Dimensión: Acoso laboral en el trabajo

Seguidamente, se presentan los descubrimientos más importantes sobre el acoso laboral en el municipio de Guamúchil. La figura 116 refleja las cifras de la cuestión 3.

Figura 116

Resultados de pregunta 3

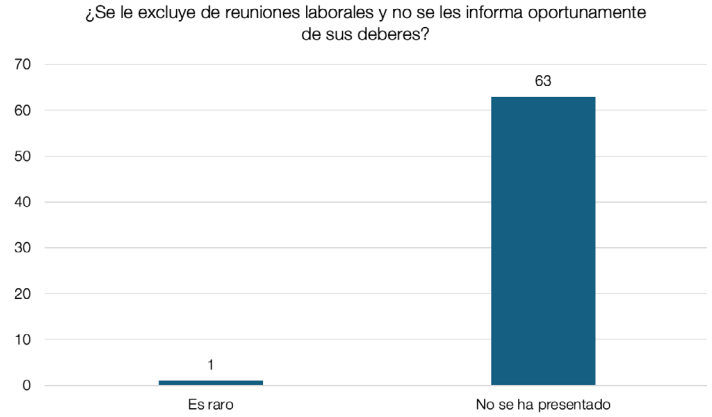


De la figura anterior, se aprecia que, el 92.2% (59 personas), contestó que no se ha presentado; también, el 1.6% (1 personas) consideró que es frecuente, y un 6.3% (4 personas) manifestó que es muy raro. Esto sugiere que, la organización

tiene un buen sistema para gestionar las tareas y evitar la carga de trabajo innecesaria para sus empleados. Sin embargo, es importante destacar que un pequeño porcentaje de los encuestados sí ha experimentado este problema, lo que indica que hay margen para mejorar aún más los procesos. La figura 117 alude a los resultados de la interpelación 4.

Figura 117

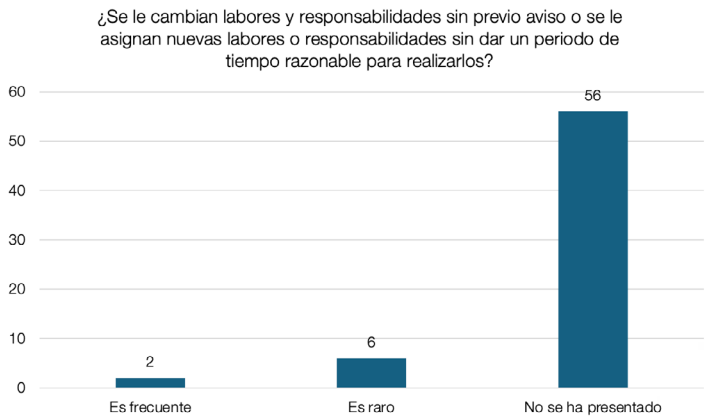
Resultados de pregunta 4



De la figura antecedente, se nota que, el 98.4% (63 encuestados), manifestó que no se ha presentado; mientras que, el 1.6% (1 encuestado) argumentó que es muy raro. Esto indica que, la probabilidad de que ocurra es extremadamente baja. Sin embargo, es importante considerar la opinión del 1,6% de los encuestados que sí la han experimentado, aunque sea de manera muy poco frecuente. La figura 118 ilustra los dígitos de la interrogante 5.

Figura 118

Resultados de pregunta 5

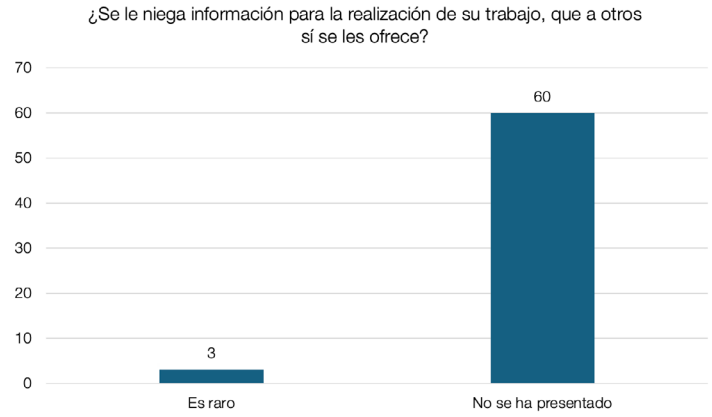


De la figura precedente, se constata que, el 87.5% (56 personas), respondió que no se han presentado; además, el 9.4% (6 personas) señaló que es raro y el 3.1% (2 personas) aludió que es frecuente. Esto sugiere que, es poco común que ocurra. Sin embargo, es importante considerar que un porcentaje significativo de los encuestados sí la ha experimentado, en algunos casos con cierta frecuencia.

La Figura 119 refleja las cifras de la cuestión 6.

Figura 119

Resultados de pregunta 6

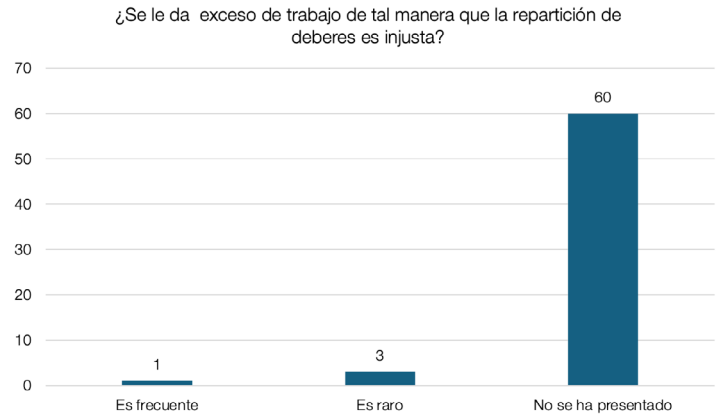


De la figura previa, se comprueba que, el 93.8% (60 encuestados), respondió que no se ha presentado; asimismo, el 4.7% (3 encuestados) señaló que es raro y el 1.6% (1 encuestado) no respondió. Esto indica que la probabilidad de que ocurra es baja. Sin embargo, cabe destacar que un pequeño porcentaje de los encuestados sí ha experimentado la situación, aunque la califiquen como «rara». Es importante considerar estas experiencias para identificar posibles áreas de mejora.

La Figura 120 alude a los resultados de la interpelación 7.

Figura 120

Resultados de pregunta 7

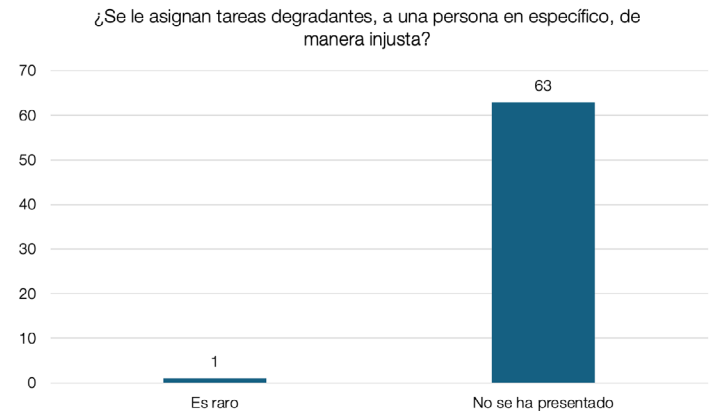


De la figura anterior, se verifica que, el 93.8% (60 personas), manifestó que no se ha presentado; también, el 4.7% (3 personas) señaló que es raro y sólo el 1.6% (1 personas) dijo que es frecuente. Esto sugiere que, la organización tiene un sistema de asignación de trabajo relativamente equitativo. Sin embargo, es importante destacar que un pequeño porcentaje de los encuestados sí considera que la distribución de tareas es rara vez injusta, y un pequeño porcentaje lo califica como frecuente.

La Figura 121 ilustra los dígitos de la interrogante 8.

Figura 121

Resultados de pregunta 8



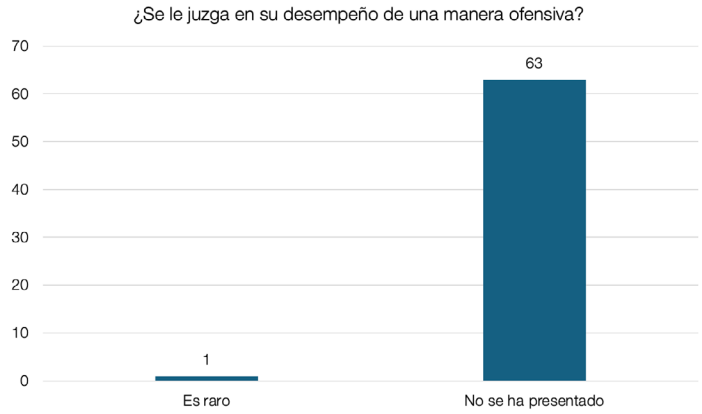
De la figura antecedente, se evidencia que, el 98.4% (63 encuestados), señaló que no se ha presentado; mientras que, el 1.6% (1 encuestado) comentó que

es raro. Esto indica que, se han implementado medidas efectivas para prevenir su ocurrencia. Sin embargo, cabe mencionar que un pequeño porcentaje de los encuestados sí ha experimentado la situación, aunque de manera rara. Es importante considerar sus comentarios para identificar posibles brechas en las medidas preventivas y tomar acciones correctivas.

La Figura 122 refleja las cifras de la cuestión 9.

Figura 122

Resultados de pregunta 9



De la figura precedente, se aprecia que, el 98.4% (63 personas), comentó que no se ha presentado; además, el 1.6% (1 persona) dijo que es raro. Esto sugiere que es un evento poco común dentro de la organización. Sin embargo, cabe destacar que un pequeño porcentaje de los encuestados sí ha experimentado esta situación, aunque de manera poco frecuente. Esto indica que hay margen para mejorar aún más los procesos y evitar que vuelva a ocurrir.

El análisis de la dimensión de acoso laboral en el trabajo en Guamúchil revela una situación generalmente positiva, con una baja incidencia de comportamientos asociados al acoso. La mayoría de los encuestados reporta no haber experimentado situaciones como la asignación de trabajos innecesarios, exclusión de reuniones, cambios arbitrarios en responsabilidades, negación de información, o distribución injusta de tareas.

Sin embargo, es importante notar que, aunque minoritarios, existen casos reportados de estas conductas. Esto sugiere que, si bien el acoso laboral no es un

problema generalizado, sí existen instancias aisladas que merecen atención. La presencia de incluso un pequeño número de casos indica que hay margen para mejorar las prácticas laborales y los mecanismos de prevención.

Un aspecto positivo es que la mayoría de los empleados parece tener claridad sobre sus responsabilidades y acceso a la información necesaria para realizar su trabajo. No obstante, la existencia de reportes sobre cambios en labores sin previo aviso y asignación ocasional de tareas innecesarias sugiere que podría haber problemas en la comunicación y organización del trabajo en algunos casos.

Es crucial que la administración municipal mantenga una vigilancia constante y proactiva sobre estas situaciones, por mínimas que parezcan. Se recomienda implementar o reforzar políticas claras contra el acoso laboral, establecer canales de comunicación efectivos para reportar incidentes, y proporcionar formación regular a todos los empleados sobre lo que constituye acoso laboral y cómo prevenirlo.

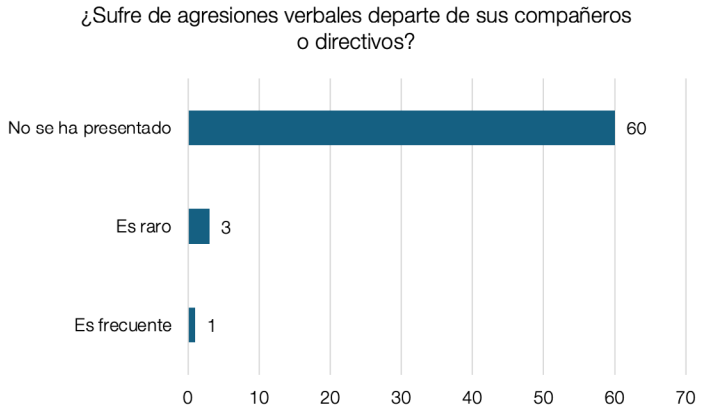
Además, sería beneficioso realizar evaluaciones periódicas del clima laboral para detectar tempranamente cualquier tendencia negativa y abordarla antes de que se convierta en un problema más serio. El objetivo debe ser crear y mantener un ambiente de trabajo donde todos los empleados se sientan respetados, valorados y seguros, lo cual no solo prevendrá el acoso laboral, sino que también fomentará una mayor productividad y satisfacción laboral.

Dimensión: Hostigamiento psicológico

Posteriormente, se presentan los descubrimientos más importantes sobre el hostigamiento psicológico en el municipio de Guamuchil. La Figura 123 refleja las cifras de la interpelación 10.

Figura 123

Resultados de pregunta 10

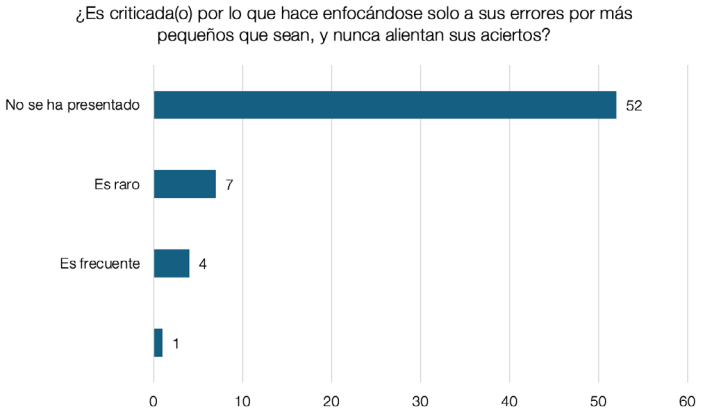


De la figura previa, se observa el 93.8% (60 personas), aludió que no se ha presentado; asimismo, el 4.7% (3 personas) mencionó que es raro y sólo el 1.6% (1 encuestado) dijo que es frecuente. Esto sugiere que es un evento poco común dentro de la organización. Sin embargo, cabe destacar que una pequeña fracción de los encuestados sí ha experimentado la situación, aunque de manera rara. Además, otro pequeño porcentaje de los encuestados la ha experimentado con mayor frecuencia.

La Figura 124 alude a los resultados de la interrogante 11.

Figura 124

Resultados de pregunta 11



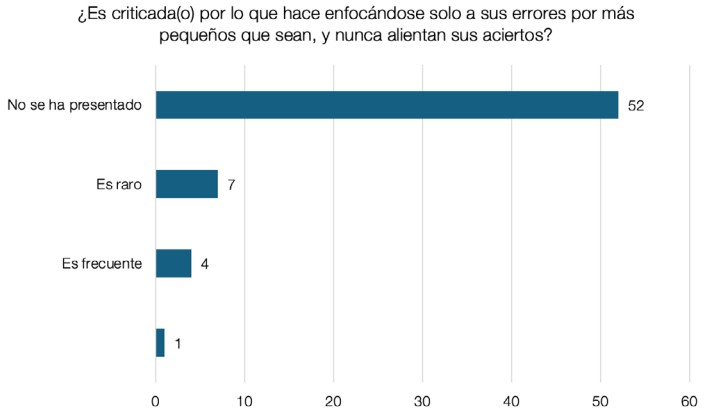
De la figura anterior, se nota que, la gran mayoría, el 81.3% (52 encuestados), respondió que no se ha presentado; también, el 10.9% (7 encuestados) señaló que es raro, el 6.3% (4 encuestados) y el 1.6% (1 encuestado) no respondió. Esto sugiere

que, la organización tiene una cultura de retroalimentación constructiva y enfocada en el desarrollo del empleado. Sin embargo, es importante destacar que un porcentaje significativo de los encuestados sí ha experimentado este tipo de cultura, aunque de manera poco frecuente. Además, un pequeño porcentaje de los encuestados no respondió, lo que podría indicar que no tienen una opinión clara sobre este tema.

La Figura 125 ilustra los dígitos de la cuestión 12.

Figura 125

Resultados de pregunta 12

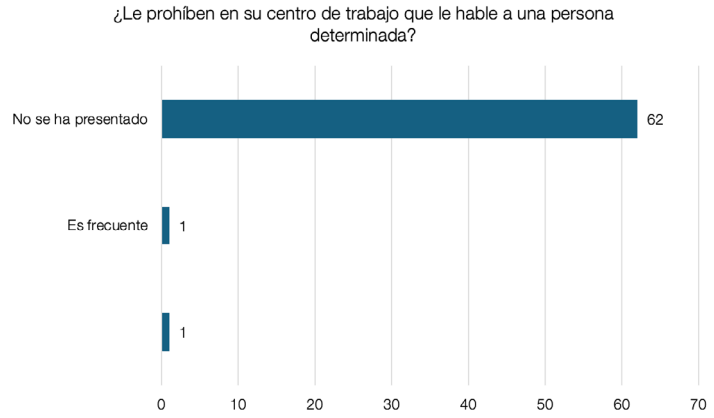


De la figura antecedente, se advierte que, el 98.4% (63 personas), respondió que no se ha presentado; mientras que, el 1.6% (1 encuestado) dijo que es raro. Esta baja incidencia sugiere que la organización tiene mecanismos efectivos para prevenir o minimizar su ocurrencia. Sin embargo, cabe destacar que, un pequeño porcentaje de los encuestados sí ha experimentado la situación, aunque de manera rara. Es importante investigar a fondo la experiencia de este encuestado para comprender mejor las circunstancias que la rodearon y así poder implementar medidas preventivas adicionales si es necesario.

La Figura 126 refleja las cifras de la interpelación 13.

Figura 126

Resultados de pregunta 13

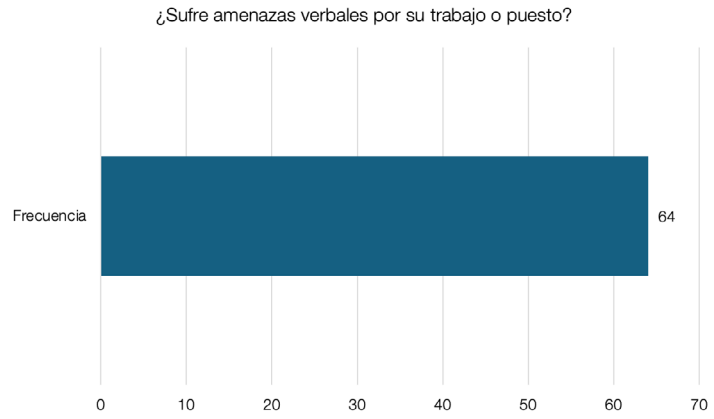


De la figura precedente, se percibe que, el 96.9% (62 encuestados), respondió que no se ha presentado; además, el 1.6% (1 encuestado) señaló que es raro y el 1.6% (1 encuestado) no respondió. Esto sugiere que, la organización tiene un ambiente laboral abierto y respetuoso que permite la libre comunicación entre sus empleados. Sin embargo, es importante destacar que un pequeño porcentaje de los encuestados sí ha experimentado esta situación, aunque de manera rara. Además, otro escaso porcentaje de los encuestados no respondió a la pregunta.

La Figura 127 alude a los resultados de la interrogante 14.

Figura 127

Resultados de pregunta 14

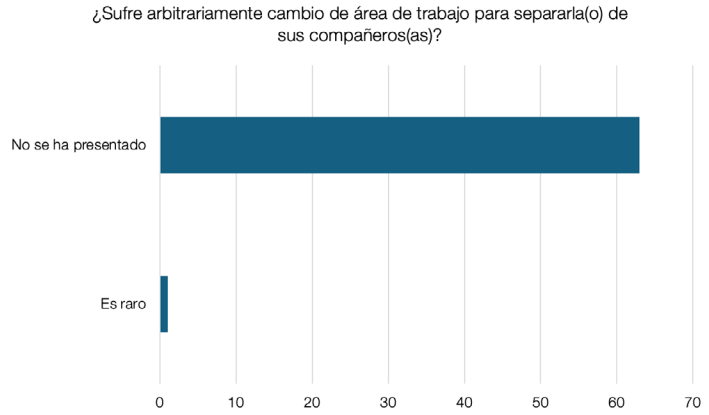


De la figura previa, el 100% respondió (64 personas) que no se ha presentado, lo que indica que las amenazas verbales relacionadas con el trabajo son inexistentes.

La Figura 128 ilustra los dígitos de la cuestión 15.

Figura 128

Resultados de pregunta 15

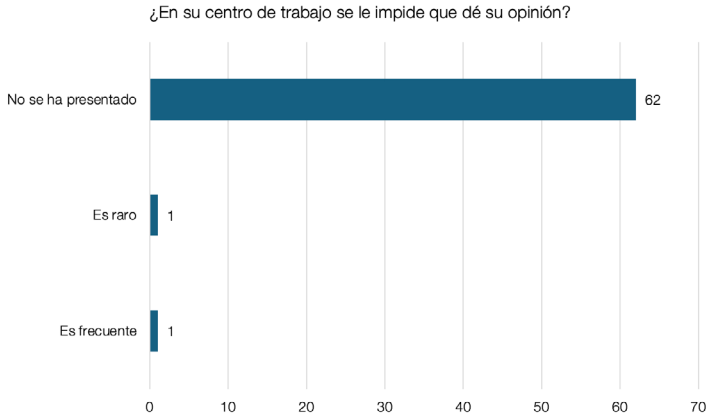


De la figura anterior, se detecta que, el 98.4% (63 encuestados), respondió que no se ha presentado; también, el 1.6% (1 encuestado) respondió que es raro. Esto indica que, la empresa valora la colaboración y el trabajo en equipo, y que no utiliza los cambios de área como una herramienta para aislar o separar a los empleados.

La Figura 129 refleja las cifras de la interpelación 16.

Figura 129

Resultados de pregunta 16



De la figura antecedente, se constata que, el 96.9% (62 personas), respondió que no se ha presentado; mientras que, el 1.6% (1 encuestado) mencionó que es raro y es frecuente, consecutivamente. Esto indica que la probabilidad de que ocurra es extremadamente baja y que la organización ha implementado medidas efectivas para evitar su ocurrencia. Sin embargo, es importante considerar la

opinión del 1,6% de los encuestados que sí la han experimentado, aunque sea de manera rara y frecuente.

El hostigamiento psicológico en el entorno laboral de Guamúchil parece ser un fenómeno de baja incidencia, pero no completamente ausente. La gran mayoría de los encuestados reporta no haber experimentado las diversas formas de hostigamiento psicológico evaluadas, lo cual es un indicador positivo del clima laboral general. Sin embargo, la presencia de casos aislados en casi todas las categorías evaluadas sugiere que existe un riesgo latente que no debe ser ignorado.

Particularmente preocupante es el hallazgo relacionado con las críticas injustas y la falta de reconocimiento de los aciertos, donde se observa el mayor porcentaje de incidencias. Esto podría indicar una necesidad de mejorar las prácticas de retroalimentación y evaluación del desempeño en algunos sectores laborales.

Aunque los casos de hostigamiento más graves, como la ridiculización o las amenazas verbales, son extremadamente raros, su mera existencia señala la importancia de mantener y reforzar las políticas de prevención y manejo de conflictos interpersonales en el trabajo.

Es crucial reconocer que incluso los casos aislados de hostigamiento psicológico pueden tener un impacto significativo en la salud mental y el desempeño de los trabajadores afectados, así como en el ambiente laboral general. Por lo tanto, se recomienda implementar programas de sensibilización y capacitación en inteligencia emocional y comunicación efectiva para todos los niveles jerárquicos.

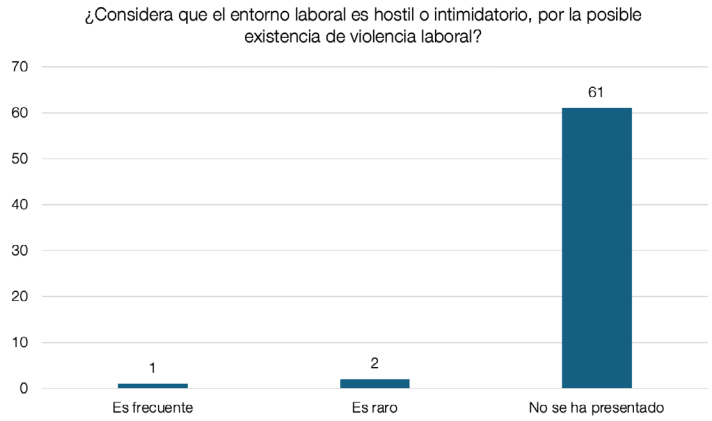
Además, sería beneficioso establecer canales de comunicación más efectivos y confidenciales para reportar incidentes de hostigamiento psicológico, así como protocolos claros para su manejo y resolución. Esto no solo ayudaría a abordar los casos existentes, sino que también podría prevenir futuros incidentes al enviar un mensaje claro de que este tipo de comportamiento no es tolerado en el entorno laboral de Guamúchil.

Dimensión: Hostigamiento sexual

Acto seguido, se presentan los descubrimientos más importantes sobre el hostigamiento sexual en el municipio de Guamúchil. La Figura 130 refleja las cifras de la interrogante 17.

Figura 130

Resultados de pregunta 17

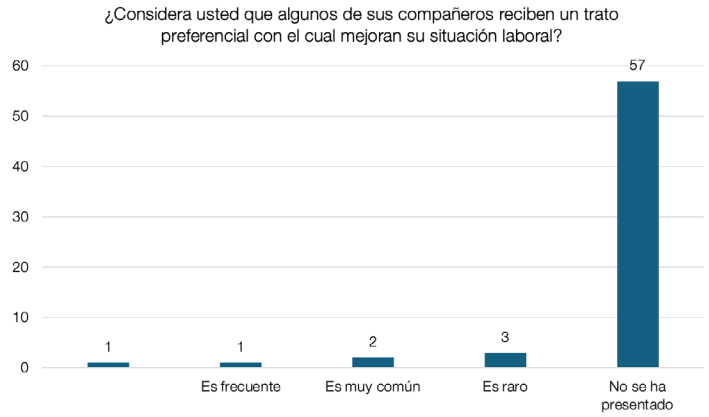


De la figura precedente, se comprueba que, el 95.3% (61 personas), respondió que no se ha presentado; además, el 3.1% (2 personas) señaló que es raro y el 1.6% (1 persona) dijo que es frecuente. Esto sugiere que, es un evento poco común dentro de la organización. Sin embargo, cabe destacar que un pequeño porcentaje de los encuestados sí ha experimentado la situación, aunque de manera rara. Además, un escaso porcentaje de los encuestados la ha experimentado con mayor frecuencia.

La Figura 131 ilustra los dígitos de la cuestión 18.

Figura 131

Resultados de pregunta 18

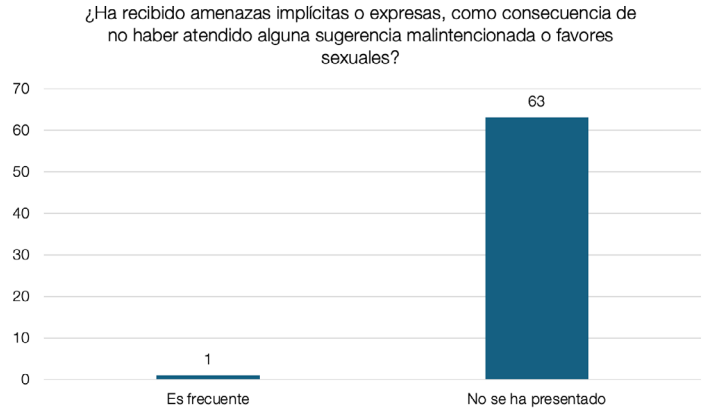


De la figura previa, se verifica que, el 89.1% (57 encuestados), respondió que no se ha presentado; asimismo, el l 4.7% (3 encuestados) dijo que es raro, el 3.1% (2 encuestados) señaló que es muy común y el 1.6% (1 encuestado) apuntó que es frecuente y otro encuestado no respondió. Esto indica que, la organización promueve un ambiente de trabajo equitativo y justo. Sin embargo, es importante destacar que un pequeño porcentaje de los encuestados sí ha presenciado este tipo de situaciones, aunque de manera rara. Además, un escaso porcentaje de los encuestados lo ha observado con mucha frecuencia y otro lo ha experimentado de forma frecuente, respectivamente.

La Figura 132 alude a los resultados de la interpelación 19.

Figura 132

Resultados de pregunta 19



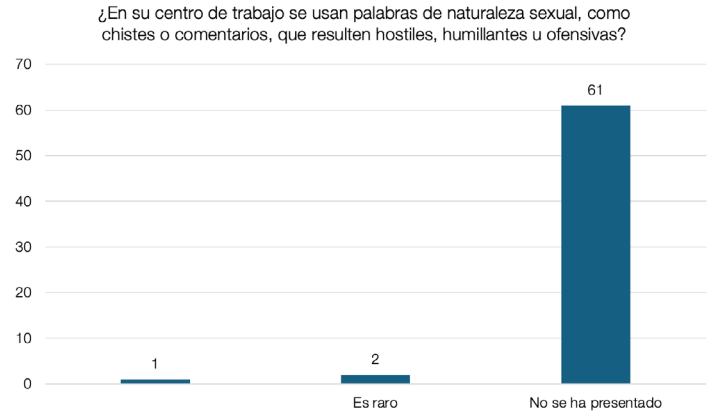
De la figura anterior, se observa que, el 98.4% (63 personas), respondió que no se han presentado; también, el 1.6% (1 persona) dijo que es frecuente. Los datos presentados indican que son extremadamente raras en este entorno laboral, ya que un porcentaje alto de los encuestados afirmaron que no han experimentado este tipo de comportamiento. Si bien un pequeño porcentaje mencionó que este

tipo de amenazas son frecuentes, la baja prevalencia general sugiere que no es un problema significativo dentro de la organización.

La Figura 133 refleja las cifras de la interrogante 20.

Figura 133

Resultados de pregunta 20

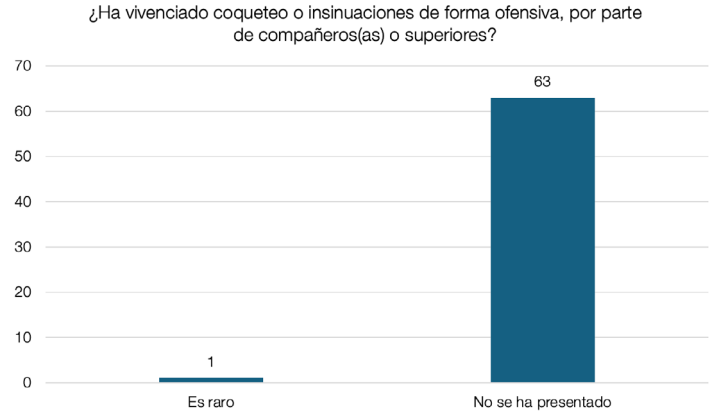


De la figura antecedente, se aprecia que, el 95.3% (61 encuestados), respondió que no se ha presentado; mientras que, el l 3.1% (2 encuestados) dijo que es raro y el 1.6% (1 encuestado) no respondió. Los resultados son alentadores y reflejan un ambiente laboral donde se fomenta el respeto y la inclusión. Sin embargo, es crucial mantener la vigilancia y continuar promoviendo una cultura de tolerancia cero hacia el acoso sexual y el uso de lenguaje inapropiado.

La Figura 134 ilustra los dígitos de la cuestión 21.

Figura 134

Resultados de pregunta 21

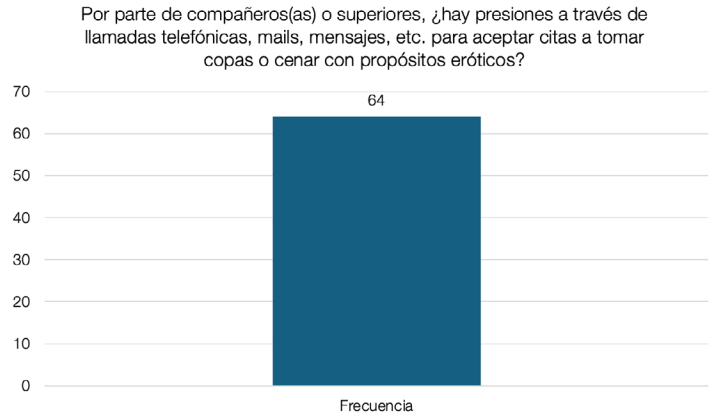


De la figura precedente, se nota que, el 98.4% (63 personas), respondió que no se presentado; además, el 1.6% (1 persona) dijo que es raro. Este resultado es positivo y refleja un ambiente laboral respetuoso y profesional. La baja incidencia de este tipo de conductas sugiere que la empresa cuenta con políticas y procedimientos adecuados para prevenir el acoso sexual y promover un ambiente de trabajo sano e inclusivo.

La Figura 135 alude a los resultados de la interpelación 22.

Figura 135

Resultados de pregunta 22



De la figura previa, se advierte que, el 100% de los encuestados (64 personas) reportan que esto no se ha presentado. Este resultado es muy favorable y refleja el compromiso de la organización con el bienestar de sus empleados. Es importante mantener este enfoque positivo y continuar fomentando un ambiente de trabajo respetuoso y colaborativo donde todos los empleados se sientan valorados y puedan desarrollar su potencial al máximo.

El diagnóstico sobre hostigamiento sexual en el entorno laboral de Guamúchil revela una situación generalmente positiva, con una incidencia muy baja de conductas asociadas a este tipo de violencia. La gran mayoría de los encuestados (más del 95% en la mayoría de las preguntas) reporta no haber experimentado situaciones de hostigamiento sexual en su lugar de trabajo.

Sin embargo, esta aparente tranquilidad no debe llevar a la complacencia. Aunque escasos, existen reportes aislados de conductas preocupantes, como trato preferencial que podría estar vinculado a favores sexuales, amenazas relacionadas

con propuestas sexuales, y uso de lenguaje sexual ofensivo. Estos casos, aunque minoritarios, son señales de alerta que no deben ser ignoradas.

La baja incidencia reportada podría reflejar un ambiente laboral respetuoso y profesional, pero también podría estar enmascarando un subregistro debido a temores de represalias o falta de confianza en los mecanismos de denuncia. Es crucial mantener una vigilancia activa y promover una cultura de cero tolerancias hacia cualquier forma de hostigamiento sexual.

Se recomienda fortalecer las políticas existentes contra el hostigamiento sexual, asegurando que todos los empleados estén plenamente informados sobre estas y se sientan seguros para reportar cualquier incidente. La implementación de programas de capacitación regulares sobre el tema podría ser beneficiosa para mantener la conciencia y prevenir futuros casos.

En conclusión, mientras que la situación actual parece ser mayoritariamente positiva, es fundamental mantener y mejorar los esfuerzos preventivos para garantizar un ambiente laboral completamente libre de hostigamiento sexual en Guamúchil. La meta debe ser erradicar por completo este tipo de conductas, no solo mantenerlas en un nivel bajo.

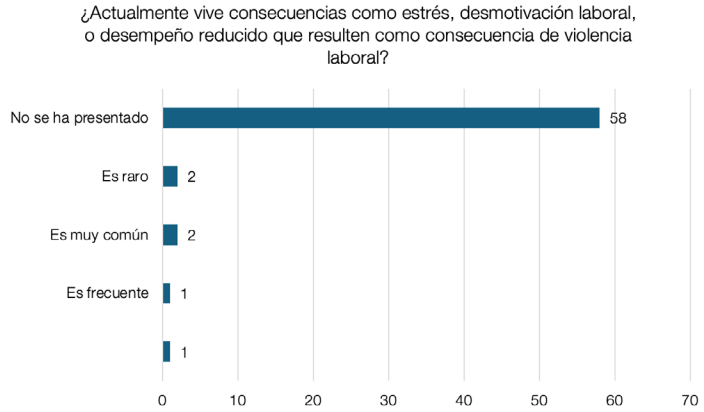
Dimensión: Mecanismos de prevención de la violencia laboral

Enseguida, se presentan los descubrimientos más importantes sobre los mecanismos de prevención de la violencia laboral en el municipio de Guamuchil.

La Figura 136 refleja las cifras de la interrogante 23.

Figura 136

Resultados de pregunta 23

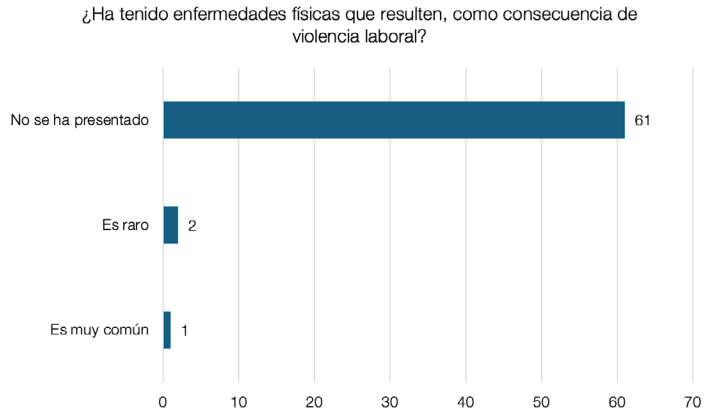


De la figura anterior, se percibe que, el 90.6% (58 personas), respondió que no se ha presentado; también, el 3.1% (2 personas) dijo que es raro y común respectivamente; mientras que, el 1.6% (1 personas) señaló que es frecuente y no respondió, correspondientemente. Esto sugiere que, la organización cuenta con un ambiente de trabajo relativamente seguro y respetuoso. Sin embargo, es importante destacar que un pequeño porcentaje de los empleados sí ha experimentado este tipo de situaciones, lo que indica que aún existen áreas de oportunidad para mejorar el clima laboral y prevenir la violencia.

La Figura 137 ilustra los dígitos de la cuestión 24.

Figura 137

Resultados de pregunta 24



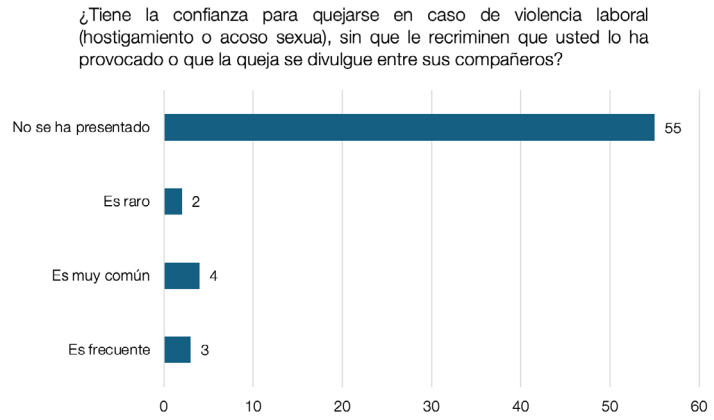
De la figura antecedente, se detecta que, el 95.3% (61 encuestados), respondió que no se ha presentado; además, el 3.1% (2 encuestados) dijo que es raro y el 1.6% (1

encuestado) señaló que es común. Los datos presentados revelan que la incidencia de enfermedades físicas derivadas de la violencia laboral es extremadamente baja en este entorno. Si bien un pequeño porcentaje de los encuestados indicó que la presencia de estas enfermedades es rara, y solo un pequeño porcentaje calificó como común, es evidente que la organización cuenta con un ambiente de trabajo seguro y saludable para sus empleados. No obstante, es importante mantener un enfoque preventivo y continuar implementando medidas que promuevan el bienestar físico y mental de los trabajadores, a fin de eliminar por completo la posibilidad de que se presenten este tipo de enfermedades.

La Figura 138 alude a los resultados de la interpelación 25.

Figura 138

Resultados de pregunta 25



De la figura precedente, se constata que, el 85.9% (55 personas), respondió que no se ha presentado; asimismo, el 6.3% (4 personas) dijo que es común; también, el 4.7% (3 personas) señaló que es frecuente y el 3.1% (2 personas) manifestó que es raro. Los datos presentados indican que la gran mayoría de los encuestados no han experimentado la situación en cuestión. Esto sugiere que es un evento poco común dentro de la organización. Sin embargo, cabe destacar que un porcentaje minoritario de los encuestados sí ha experimentado la situación, con frecuencias que varían desde común hasta raro.

La Figura 139 refleja las cifras de la interrogante 26.

Figura 139

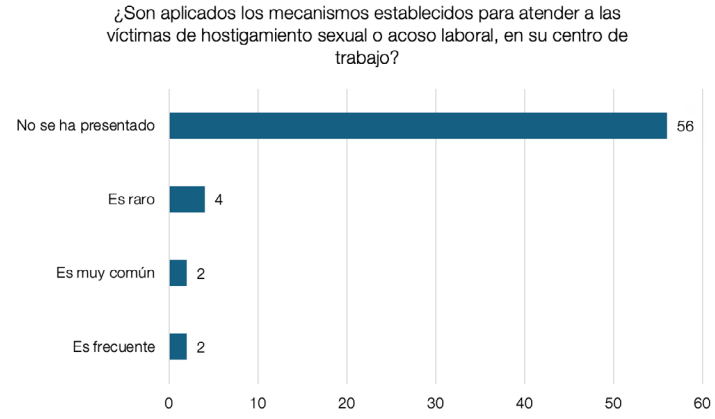
Resultados de pregunta 26

De la figura previa, se comprueba que, el 84.4% (54 encuestados), respondió que no se ha presentado; mientras que, el 7.8% (5 encuestados) dijo que es común; además; el 6.3% (4 encuestados) mencionó que es frecuente y el 1.6% (1 encuestado) señaló que es raro. Esto sugiere que es un evento poco común dentro de la organización. Sin embargo, cabe destacar que un porcentaje significativo de los encuestados sí ha experimentado la situación, ya sea de forma común o frecuente.

La Figura 140 ilustra los dígitos de la cuestión 27.

Figura 140

Resultados de pregunta 27



De la figura anterior, se verifica que, el 87.5% (56 personas), respondió que no se ha presentado; asimismo, el 6.3% (4 personas) apuntó que es raro; también, el 3.1% (2 personas) señaló que es frecuente y es común, respectivamente. Esto sugiere que es un evento poco común dentro de la organización. Sin embargo, cabe

destacar que un porcentaje minoritario de los encuestados sí ha experimentado la situación, ya sea de forma rara o frecuente.

Los resultados del diagnóstico revelan una situación paradójica en cuanto a los mecanismos de prevención de la violencia laboral en Guamúchil. Por un lado, la mayoría de los encuestados reporta no haber experimentado consecuencias negativas derivadas de la violencia laboral, lo que podría sugerir un ambiente de trabajo generalmente saludable. Sin embargo, esta aparente tranquilidad contrasta fuertemente con el desconocimiento generalizado sobre los mecanismos institucionales de protección y la falta de confianza para reportar incidentes.

Esta discrepancia plantea serias preocupaciones sobre la efectividad real de los sistemas de prevención y respuesta existentes. El hecho de que la mayoría de los empleados desconozca la existencia de políticas de protección o no confíe en utilizarlas sin temor a represalias, indica una falla significativa en la comunicación y la implementación de estas medidas cruciales.

Además, la baja tasa de aplicación de los mecanismos existentes podría interpretarse de dos maneras: o bien hay pocos casos que requieren intervención, o los empleados no están utilizando estos recursos cuando los necesitan. Ambas interpretaciones requieren atención, ya sea para mantener un ambiente positivo o para abordar barreras ocultas que impiden el uso de estos mecanismos.

Esta situación subraya la necesidad urgente de un enfoque proactivo y multifacético para fortalecer la prevención de la violencia laboral en Guamúchil. Es imperativo no solo mejorar la difusión de información sobre los mecanismos existentes, sino también trabajar en la construcción de una cultura organizacional que fomente la confianza y la transparencia.

Se recomienda una revisión exhaustiva de las políticas actuales, acompañada de programas de capacitación integrales que no solo informen sobre los procedimientos, sino que también aborden las barreras psicológicas y culturales que pueden estar inhibiendo su uso efectivo. Además, es crucial establecer canales de retroalimentación anónimos y seguros que permitan a la administración comprender mejor las preocupaciones de los empleados y ajustar sus estrategias en consecuencia.

En última instancia, el éxito de los mecanismos de prevención de la violencia laboral en Guamúchil dependerá de la capacidad de las instituciones para transformar el conocimiento en acción, y la política en práctica, creando un entorno donde la seguridad y el respeto sean una realidad vivida, y no solo una aspiración declarada.

VI. Conclusiones

Como se ha visto a lo largo del trabajo, el entorno laboral afecta de manera significativa el bienestar físico, mental y emocional de los docentes, un entorno laboral hostil puede tener efectos profundamente negativos en la salud y el rendimiento de los maestros. Estudios recientes demuestran que una gran proporción de los maestros en México han experimentado alguna forma de hostigamiento laboral, lo cual impacta directamente su autoestima y bienestar general. En particular, en Sinaloa, las maestras de preescolar se encuentran especialmente vulnerables a estas dinámicas negativas, lo que subraya la necesidad de una atención urgente a este problema.

El *mobbing,* definido como un conjunto de comportamientos hostiles y antiéticos dirigidos sistemáticamente hacia un individuo, tiene consecuencias graves en el entorno laboral, su objetivo es estigmatizar y eventualmente excluir a la víctima del lugar de trabajo. Las repercusiones de este comportamiento no se limitan a la salud mental de los docentes, sino que también afectan su capacidad para desempeñar sus funciones educativas.

La investigación sobre *mobbing* al docente se basó en una metodología rigurosa y bien definida, lo que aseguró la precisión y fiabilidad de los resultados. Se emplearon tanto técnicas cuantitativas como cualitativas para analizar los datos, proporcionando una visión integral del fenómeno y la combinación de estos métodos permitió una comprensión más completa y matizada de las experiencias de los docentes con el *mobbing* en Sinaloa, México.

El primer objetivo de la investigación era proporcionar una descripción detallada de las propiedades, características, conceptos y hechos relacionados con el *mobbing* en el ámbito docente de Sinaloa. Los resultados obtenidos en este objetivo revelan una visión comprehensiva del fenómeno del *mobbing,* destacando varios aspectos clave.

En un primer momento se identificó que una proporción significativa de docentes de preescolar en Sinaloa ha experimentado algún tipo de *mobbing* en

su entorno laboral. Los datos recolectados mostraron que el *mobbing* no es un fenómeno aislado, sino que afecta a un número considerable de docentes, con variaciones en la intensidad y frecuencia de los incidentes. El estudio también reveló diversas manifestaciones del *mobbing,* incluyendo conductas de hostigamiento verbal, exclusión social, críticas injustificadas y sobrecarga de trabajo.

Los resultados mostraron que el *mobbing* afecta a docentes de diversas características demográficas, aunque se identificaron ciertos perfiles más vulnerables. Por ejemplo, docentes con menos experiencia laboral y aquellos que ocupan posiciones temporales o menos seguras reportaron una mayor incidencia de *mobbing.* Además, se observó que tanto hombres como mujeres son víctimas de *mobbing,* aunque las mujeres reportaron experiencias ligeramente más frecuentes.

La investigación permitió también describir el contexto laboral en el que se produce el *mobbing,* señalando factores como la falta de apoyo institucional, la competitividad entre colegas y la gestión deficiente de conflictos. Además, se identificaron entornos escolares con climas laborales negativos donde el *mobbing* era más prevalente, subrayando la importancia de un liderazgo y una cultura organizacional saludables. Los docentes encuestados compartieron sus percepciones sobre las causas del *mobbing,* atribuyéndolo a factores como la envidia, la competencia por ascensos y la falta de habilidades interpersonales. También se destacó que la percepción de que las denuncias de *mobbing* no siempre son tomadas en serio por las autoridades escolares, lo que contribuye a la perpetuación del problema.

De igual manera, el estudio documentó los efectos negativos del *mobbing* en la salud física y mental de los docentes, incluyendo síntomas de estrés, ansiedad, depresión y agotamiento. Asimismo, se describió cómo el *mobbing* afecta el rendimiento laboral, disminuyendo la motivación, el compromiso y la eficacia en el aula y por último los resultados también incluyeron una evaluación de las medidas de prevención y apoyo existentes en las escuelas. Se encontró que, aunque algunas instituciones han implementado políticas contra el *mobbing,* su aplicación es inconsistente y a menudo insuficiente para proteger a las víctimas y prevenir futuros incidentes.

Los resultados del objetivo descriptivo proporcionaron una visión detallada y matizada del *mobbing* en el contexto educativo de Sinaloa, abarcando desde la

prevalencia y características del fenómeno hasta las percepciones de los docentes y el impacto en su bienestar y desempeño.

El segundo objetivo de la investigación fue establecer relaciones entre los conceptos y variables de estudio relacionados con el *mobbing* en el ámbito educativo. Los resultados obtenidos para este objetivo arrojan luz sobre las interacciones complejas y dinámicas que caracterizan el *mobbing* entre los docentes de preescolar en Sinaloa.

En un primer momento se reveló una relación significativa entre la experiencia laboral de los docentes y la incidencia de *mobbing*. Docentes con menos años de experiencia reportaron mayores niveles de *mobbing,* lo que sugiere que los maestros más nuevos son más vulnerables a ser víctimas de acoso, resaltando la necesidad de apoyo específico para los docentes noveles. De igual manera, se identificó una relación entre el género de los docentes y la experiencia de *mobbing*. Aunque tanto hombres como mujeres experimentaron *mobbing,* las mujeres reportaron incidentes con mayor frecuencia y severidad. Este resultado indica la necesidad de enfoques sensibles al género en las políticas y programas de prevención del *mobbing*.

En relación a la estabilidad laboral también mostró una correlación con el *mobbing*. Los docentes con contratos temporales o menos seguros reportaron niveles más altos de *mobbing* en comparación con aquellos con contratos permanentes, sugiriendo que la inseguridad laboral puede exacerbar la vulnerabilidad al acoso.

También se encontró una relación clara entre el clima organizacional de la escuela y la prevalencia de *mobbing*. Entornos escolares con un clima laboral negativo, caracterizado por la falta de apoyo entre colegas y una gestión inadecuada de conflictos, presentaron mayores incidencias de *mobbing*.

En cuanto a la percepción que los docentes tienen sobre el liderazgo escolar también se relacionó con las experiencias de *mobbing*. Escuelas donde los docentes percibían un liderazgo justo y solidario mostraron menores incidencias de *mobbing,* en contraste con aquellas donde el liderazgo era visto como autoritario o indiferente. Asimismo, se establecieron relaciones significativas entre la experiencia de *mobbing* y sus efectos en la salud y el rendimiento laboral de los docentes. Los

docentes que reportaron altos niveles de *mobbing* también indicaron mayores niveles de estrés, ansiedad y síntomas depresivos, así como una disminución en la motivación y el compromiso laboral.

También se indagó sobre la satisfacción laboral de los docentes, mostrando una relación inversa con la incidencia de *mobbing*. Docentes que experimentaron *mobbing* reportaron niveles significativamente más bajos de satisfacción laboral y por último se examinó la relación entre la implementación de políticas de prevención y la incidencia de *mobbing*. Se encontró que las escuelas con políticas claras y efectivas contra el *mobbing* presentaron menores incidencias de acoso, lo que subraya la importancia de las intervenciones institucionales en la mitigación del *mobbing*.

El tercer objetivo de la investigación fue identificar y comprender las causas y consecuencias del *mobbing* entre los docentes de preescolar en Sinaloa. Este objetivo buscó no solo describir el fenómeno, sino también explicar los factores que lo provocan y los efectos que tiene en las víctimas.

La investigación identificó que las estructuras organizacionales deficientes, como una mala gestión de conflictos y una falta de liderazgo efectivo, son causas significativas del *mobbing*. En particular, la ausencia de políticas claras y procedimientos para manejar el acoso laboral contribuye a un entorno donde el *mobbing* puede prosperar.

Las relaciones interpersonales conflictivas entre colegas fueron otra causa principal. La competencia desleal, la envidia y las rivalidades personales fueron identificadas como catalizadores del *mobbing*. Además, la falta de apoyo y colaboración entre los docentes agrava estas tensiones. Una cultura organizacional que tolera comportamientos negativos o que minimiza la importancia del bienestar de los empleados también se relacionó con el aumento del *mobbing*. En escuelas donde se percibe una cultura de impunidad o donde el acoso es normalizado, el *mobbing* es más prevalente.

Los docentes que experimentaron *mobbing* reportaron efectos negativos significativos en su salud mental, incluyendo niveles elevados de estrés, ansiedad y depresión. Además, algunos docentes mencionaron problemas de salud física,

como dolores de cabeza, problemas digestivos y trastornos del sueño, relacionados con el estrés crónico causado por el *mobbing*. El *mobbing* tuvo un impacto directo y negativo en el desempeño laboral de los docentes. Los afectados reportaron una disminución en su motivación y compromiso con el trabajo, así como una reducción en su eficiencia y productividad. La satisfacción laboral también se vio severamente afectada, lo que llevó a una mayor rotación y ausentismo.

Las relaciones interpersonales dentro del entorno escolar se deterioraron como consecuencia del *mobbing*. Los docentes víctimas de *mobbing* tendieron a aislarse de sus colegas, lo que resultó en un ambiente de trabajo menos colaborativo y más hostil. Esto no solo afectó el clima laboral, sino también la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. Indirectamente, el *mobbing* también afectó la calidad educativa. Docentes que sufrían acoso laboral reportaron una menor capacidad para preparar y entregar lecciones de manera efectiva, lo cual impactó negativamente en el rendimiento y la experiencia de los estudiantes.

Se encontró que las intervenciones a nivel institucional, tales como la implementación de políticas claras contra el *mobbing* y la formación de comités de bienestar laboral, fueron efectivas en la reducción del acoso laboral. Las escuelas que habían adoptado estas medidas presentaron menores incidencias de *mobbing*. La disponibilidad de recursos de apoyo psicológico y programas de asistencia para empleados también mostró ser una estrategia efectiva para mitigar las consecuencias del *mobbing*. Los docentes que tuvieron acceso a estos servicios reportaron una mejor capacidad para manejar el estrés y recuperarse de las experiencias negativas.

El cuarto objetivo de la investigación se centró en evaluar la efectividad de diversas estrategias de intervención y prevención implementadas para combatir el *mobbing* entre los docentes de preescolar en Sinaloa. Este análisis permitió identificar cuáles medidas han sido más exitosas y cuáles áreas aún requieren mejoras.

Las escuelas que adoptaron protocolos claros y detallados para la prevención y gestión del *mobbing* mostraron una reducción significativa en los casos reportados. Estos protocolos incluyeron definiciones precisas de *mobbing,* procedimientos para denunciar casos, y mecanismos de seguimiento y resolución.

La capacitación de directivos y docentes sobre el reconocimiento y manejo del *mobbing* resultó ser una estrategia efectiva. Las sesiones de sensibilización ayudaron a crear conciencia sobre la gravedad del problema y fomentaron una cultura de cero tolerancia hacia el acoso laboral. La disponibilidad de programas de apoyo psicológico, tanto preventivos como reactivos, tuvo un impacto positivo en la mitigación del *mobbing*. Los docentes que participaron en estos programas reportaron una mayor capacidad para manejar el estrés y una mejora en su bienestar general. Las intervenciones de asesoramiento y mediación ofrecidas por profesionales capacitados ayudaron a resolver conflictos interpersonales y a restaurar relaciones laborales saludables. Este tipo de intervención fue particularmente útil en casos donde el *mobbing* estaba asociado con malentendidos o problemas de comunicación.

La investigación reveló que la aplicación consistente de sanciones disciplinarias contra los perpetradores del *mobbing* fue un elemento disuasorio eficaz. Las escuelas que establecieron consecuencias claras y justas para los infractores observaron una disminución en los comportamientos de acoso.

La transparencia en el proceso disciplinario, incluyendo la comunicación abierta sobre las acciones tomadas y los resultados obtenidos, contribuyó a la confianza de los docentes en el sistema y a un ambiente de trabajo más seguro. Las estrategias enfocadas en promover un clima laboral positivo, como actividades de team building y programas de mentoría, resultaron efectivas para reducir el mobbing; así como el reconocimiento regular de los logros y contribuciones de los docentes también se identificó como una medida preventiva eficaz. La valoración positiva del personal contribuyó a un ambiente de respeto y aprecio, disminuyendo las oportunidades de conflictos y acoso.

La investigación realizada sobre el *mobbing* entre los docentes de preescolar en el estado de Sinaloa ha permitido obtener valiosos hallazgos y contribuir al entendimiento y abordaje de esta problemática. No obstante, hay varios aspectos que quedaron pendientes y que representan oportunidades para futuras investigaciones. A continuación, se detallan estos puntos y las posibles líneas de investigación a seguir:

La primera limitación se relaciona con la diversificación de los niveles educativos. La investigación se enfocó exclusivamente en docentes de nivel preescolar. Extender el estudio a otros niveles educativos, como primaria, secundaria y educación media superior, podría proporcionar una perspectiva más amplia y comparativa sobre el *mobbing* en el ámbito educativo. Esto permitiría entender si existen diferencias significativas en la experiencia del *mobbing* entre docentes de distintos niveles educativos y adaptar las estrategias de intervención en consecuencia.

La perspectiva longitudinal también es un aspecto que quedó pendiente. La investigación actual se basó en un diseño transversal, capturando datos en un momento específico. Implementar un estudio longitudinal permitiría observar la evolución del *mobbing* y la efectividad de las intervenciones a lo largo del tiempo, proporcionando datos más robustos sobre cousas y efectos. Este enfoque ayudaría a identificar patrones y tendencias que podrían no ser evidentes en un estudio transversal.

Además, profundizar en factores individuales y organizacionales es crucial. Aunque se abordaron diversos aspectos del *mobbing,* profundizar en variables individuales (como características personales de los docentes) y organizacionales (como la cultura escolar y el liderazgo) podría ofrecer una comprensión más detallada de los factores que propician o mitigan el *mobbing.* Lo anterior permitiría desarrollar intervenciones más personalizadas y efectivas.

Evaluar en mayor profundidad las consecuencias psicosociales y profesionales del *mobbing* a largo plazo es otro aspecto pendiente. Considerar aspectos como la salud mental, el rendimiento laboral y la satisfacción profesional a largo plazo sería una adición valiosa, dado que permitiría entender mejor el impacto duradero del *mobbing* en los docentes y desarrollar estrategias de apoyo más adecuadas.

En cuanto a las futuras líneas de investigación, se destaca la necesidad de desarrollar intervenciones preventivas innovadoras. Investigar y desarrollar nuevas estrategias preventivas y de intervención, como el uso de tecnologías digitales para la detección y denuncia anónima del *mobbing,* así como la implementación de programas de bienestar y resiliencia específicos para docentes, podría ser muy beneficioso.

Otra línea de investigación relevante es el impacto de la formación y capacitación. Evaluar la efectividad de diferentes programas de formación y capacitación para directivos y docentes en la prevención y manejo del *mobbing,* analizando qué enfoques y contenidos resultan más beneficiosos, ayudaría a diseñar programas de formación más efectivos.

Realizar estudios comparativos con otras regiones y países es otra área importante. Esto permitiría identificar prácticas exitosas y adaptar estrategias efectivas de prevención e intervención en el contexto local de Sinaloa. Comparar las experiencias y soluciones aplicadas en diferentes contextos podría ofrecer valiosas lecciones y mejoras para la región.

Investigar cómo las políticas educativas y laborales a nivel estatal y nacional influyen en la aparición y manejo del *mobbing* también es crucial. Entender estas influencias podría llevar a la creación de ambientes laborales más saludables mediante la modificación de políticas existentes y la implementación de nuevas políticas más efectivas.

Finalmente, explorar el papel de la comunidad educativa en la prevención del *mobbing* y el apoyo a los docentes afectados es fundamental. Involucrar a padres, estudiantes y otros actores en la creación de una cultura escolar inclusiva y respetuosa podría ser una estrategia muy eficaz para reducir el *mobbing* y apoyar a los docentes.

La investigación realizada ha sentado bases importantes para entender el *mobbing* entre docentes de preescolar en Sinaloa, pero también ha revelado la necesidad de profundizar y expandir el conocimiento en varias áreas. Abordar las limitaciones y explorar nuevas líneas de investigación contribuirá a desarrollar estrategias más efectivas y holísticas para prevenir y manejar el *mobbing,* mejorando así el bienestar y el desempeño de los docentes en todos los niveles educativos.

Referencias

Aguillón, I., Zapata, R., y Bautista, C. (2022). De la rotación de personal, al mobbing y la pérdida de derechos laborales violatorio de derechos humanos desde el home office en profesores universitarios en tiempos de pandemia del SARS-CoV-2. *Xihmai*, 7(34), 69-112. https://doi.org/10.37646/xihmai.v17i34.559

Akgün, S. y Temli-Durmuş, Y. (2020). Elementary school teachers' exposure to mobbing. *İlköğretim Onlin*e, 745-756. https://doi.org/10.17051/ilkonline.2020.694091

Benavides Jauregui, M. P., y Gilvonio Girón, A. (2022). *El mobbing y su influencia en el clima laboral de los docentes de las universidades licenciadas de Lima Metropolitana* [Tesis de licenciatura, Facultad de Negocios, Programa Académico de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/667672/Benavides_JM.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Benevides, S. G. G. (2012). *Mobbing: A not so new phenomenon* (Doctoral dissertation, University of Phoenix). ProQuest Dissertations Publishing. (UMI No. 3572890).

Blanco, E. C. (2023). Influencia del Mobbing en desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Puno-Perú 2023. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, *8*(12), 968-989. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9254979

Bounds, C. y Jenkins, L.N. (2018). Teacher-Directed Violence and Stress: the Role of School Setting. *Contemp School Psychol,* 22, 435–442 https://doi.org/10.1007/s40688-018-0180-3

Carretero, N., Roldán, M. D., Gil-Monte, P. R., & Caro, M. (2005). Del mobbing a los problemas de salud: Recomendaciones para su prevención. En J. Romay y R. García (Eds.), *Psicología social y problemas sociales. Psicología de las Organizaciones, del Trabajo y Recursos Humanos y de la Salud* (Vol. 4, pp. 735-740). Biblioteca Nueva. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2557782

Celep, C., & Eminoglu, E. (2012). Primary school teachers' experience with mobbing and teachers' self-efficacy perceptions. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 4761-4774. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.06.356

Celik, S., & Peker, S. (2010). Mobbing perceptions of high school teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 9, 1617-1623. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.12.375

Çetin, Z., Özözen, M., & Kuzu, A. (2020). The effect of psychological violence on preschool teachers' perceptions of their Performance. *South African Journal of Education*, *40*(1), 1-11. https://doi.org/10.15700/saje.v40n1a1738

Chyra, M., & Czerkawski, A. (2011). Signs of mobbing executed on novice teachers. *The New Educational Review*, *24*(2) 173-183. Chyra_Signs_of_mobbing.pdf (us.edu.pl)

Comisión Nacional de los Derechos Humanos [CNDH]. (2017). *Acoso laboral "Mobbing"* [PDF]. Área de emisión: CENADEH. https://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Mobbing.pdf

Confederación Española de Centros de Enseñanza (2019). *La violencia en los centros escolares como factor de riesgo psicosocial en los trabajadores de enseñanza*. https://saludlaboral.org/wp-content/uploads/2019/04/6_vio_centr_escolares.pdf

Creswell, J., & Creswell, D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.

De Miguel Barrado, V., & Prieto Ballester, J. M. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Perspectivas*, *19*(38), 25-44. https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf

Delgado, P. (2019, septiembre 30). *Los docentes también sufren de Bullying*. *Instituto para el Futuro de la Educación*. Tecnológico de Monterrey. https://observatorio.tec.mx/edu-news/los-docentes-tambien-sufren-de-Bullying/#:~:text=Seg%C3%BAn%20un%20art%C3%ADculo%20de%20Blackboard,del%20personal%20de%20la%20escuela

Del Pino, R. (2014) Análisis diferencial de la violencia y el acoso psicológico en el trabajo del personal docente: génesis de estudio para una gestión educativa contra el mobbing universitario desde la perspectiva de género. *XIX Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática*.

https://investigacion.fca.unam.mx/dos/memorias/2014/13.02.pdf

Del Pino, R. (2017a) ¡Querida profesora! Mobbing en personal docente femino de universidades mexicanas. *Congreso Nacional de Investigación Educativa*. https://comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2880.pdf

Del Pino, R. (2017b) Una exploración inicial al análisis inferencial de género del mobbing docente de las universidades seculares del sector privado de bajo perfil académico. *XXII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática*. https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2017/10.02.pdf

Del Pino, R. (2020) Develando el rostro del mobbing docente Universitario prevalencia, tipología, acciones hostiles y grupos de riesgo. *Praxis Investigativa REDIE*, *12*(22) 77-91.

Diario Oficial de la Federación (DOF). (2024, enero 26). *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf

Efilt, E., & Koçbeker, N. (2020) Opinions of special education teachers on mobbing. *African Educational Research Journal*, *8*(2), 170- 179 https://doi.org/10.30918/AERJ.8S2.20.045

Einarsen, S., & Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *5*(2), 185-201. https://doi.org/10.1080/13594329608414854

Emdad, R., Alipour, A., Hagberg, J., & Jensen, I. B. (2012). The impact of bystanding to workplace Bullying on symptoms of depression among women and men in industry in Sweden: An empirical and theoretical longitudinal study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*. https://doi.org/10.1007/s00420-012-0813-1

Ertürk, A., & Yilmazm, Í. (2016), The Relationship Between Teachers' Mobbing Behaviors And Job Satisfaction. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*. 1084-1090.

Faria, J. R., Mixon, F. G., Jr., & Salter, S. P. (2012). An economic model of workplace mobbing in academe. *Economics of Education Review*, *31*(5), 720-726. https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2012.04.004

Féliz Féliz, M. (2019). *Análisis de los factores determinantes del mobbing y su incidencia en la República Dominicana* [Tesis doctoral, Universitat Rovira i Virgili]. https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/668972/TESI.pdf?sequence=1

Fogg, P. (2008). Academic bullies. *Chronicle of Higher Education*, *55*(3), 20-26. https://www.chronicle.com/article/academic-bullies/

Frazier, K. N. (2011). Academic Bullying: A Barrier to Tenure and Promotion for African-American Faculty. *Florida Journal of Educational Administration & Policy*, *5*(1), 1-13. https://eric.ed.gov/?id=EJ961222

Fuentes-Valdivieso, R. (2013). Acoso laboral o mobbing y violencia de género. *Revista de Sanidad Militar Mexicana*, *67*(1), 33-37. https://www.corteidh.or.cr/tablas/r38415.pdf

Gil-Monte, P. R., Carretero, N., & Luciano, J. V. (2006). Prevalencia del mobbing en trabajadores de centros de asistencia a personas con discapacidad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, *22*(3), 275-292. https://journals.copmadrid.org/jwop/files/102210.pdf

Glasø, L., & Notelaers, G. (2012). Workplace bullying, emotions, and outcomes. *Violence and Victims*, *27*(3), 360-377. https://doi.org/10.1891/0886-6708.27.3.360

Glasø, L., Vie, T. L., Holmdal, G. R., & Einarsen, S. (2011). An application of affective event theory to workplace Bullying: The role of emotions, trait anxiety, and trait anger. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *16*(3), 198-208. https://econtent.hogrefe.com/doi/10.1027/1016-9040/a000026

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

Guzmán Panadero, M. D., Medrano Alvarado, J., & Soto Martínez, M. A. (2023). *Afectación del mobbing laboral sobre los docentes en Colombia* [Monografía para el título de Especialista en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios]. https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/18331/1/TE.RLA_MedranoJazmin-SotoMario-GuzmanMabel_2023

Hakan, E. (2017). Perception of Mobbing by Teachers and Organizational Depression: A Correlational Model Study. *Universal Journal of Educational*

Research, *5*(12A). 168- 175. 10.13189/ujer.2017.051323

Hansen, A. M., How, A., Persson, R., Karlson, B., Garde, A. H., & Orbaek, P. (2006). Bullying at work, health outcomes, and physiological stress response. *Journal of Psychosomatic Research*, *60*(1), 63-72. https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2005.06.013

Hecker, T. E. (2007). Workplace mobbing: A discussion for librarians. *The Journal of Academic Librarianship*, *33*(4), 439-445. https://doi.org/10.1016/j.acalib.2007.03.003

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.

Hirigoyen, M-F. (2005). *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Paidós.

Hirigoyen, M. (2014). *Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo* (1ª ed.). Editorial Paidós.

Hunt, E. (2018). Bullying & mobbing in academe: a literature review. *European Scientific Journal*, *14*(8), 1-15. https:// doi.org/10.19044/esj.2018.v14n8p1

INEGI (2018). *Mapa de Sinaloa. División municipal. Instituto Nacional de Estadística y Geografía*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. https://cuentame.inegi.org.mx/mapas/pdf/entidades/div_municipal/sinaloampios.pdf

INEGI (2020). *Censo de Población y Vivienda 2020*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/#Microdatos

INEGI (2021). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares. Violencia contra las mujeres. Tablero Estadístico Nacional*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. https://www.inegi.org.mx/tablerosestadisticos/vcmm/#:~:text=En%202021%2C%20a%20nivel%20nacional,lo%20largo%20de%20su%20vida

IEP (2021). *Índice de Paz México - Violencia de género*. Instituto para la Economía y la Paz. https://www.indicedepazmexico.org/violencia-de-gnero

Keashly, L., & Jagatic, K. (2011). North American perspectives on hostile behaviors and bullying at work. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory*,

research, and practice (2a ed., pp. 41-71). CRC Press. https://www.taylorfrancis.com/books/edit/10.1201/9780429462528/bullying-harassment-workplace-cary-cooper-st%C3%A5le-valvatne-einarsen-helge-hoel-dieter-zapf

Keashly, L., & Harvey, S. (2005). Emotional Abuse in the Workplace. En S. Fox & P. E. Spector (Eds.), Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets (pp. 201–235). American Psychological Association. https://doi.org/10.1037/10893-009

Keim, J., & McDermott, J. C. (2010). *Mobbing: Workplace violence in the academy*. Paper presented at the The Educational Forum.

Kivimäki, M., Elovainio, M., & Vahtera, J. (2000). Workplace Bullying and sickness absence in hospital staff. *Occupational and Environment Medicine*, *57*(10), 656-660. https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1739873/

Lampman, C. (2012). Women faculty at risk: US professors report on their experiences with student incivility, Bullying, aggression, and sexual attention. *Naspa Journal About Women in Higher Education*, *5*(2), 184-208. https://doi. org/10.1515/njawhe-2012-1108

Leymann, H. (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*, *5*(2). https://www.proquest.com/openview/d0c98a0fe539033ef1e42297c4bbac3b/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2036193

Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *5*(2), 165 – 184. https://doi.org/10.1080/13594329608414853y

Manrique, A. M., & Avendaño-Prieto, B. L. (2021) Relación entre Mobbing y Síndrome de Burnout en Docentes. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*, *13*(1), 115-130.

McMahon, S. D., Reaves, S., McConnell, E. A., Peist, E., Ruiz, L., Espelage, D., ... Brown, V. (2017). The Ecology of Teachers' Experiences with Violence and Lack of Administrative Support. *American Journal of Community Psychology*, *60*(3–4), 502–515. https://doi.org/10.1002/ajcp.12202

Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D. G., & PRISMA Group (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: the PRISMA statement. *PLoS medicine*, *6*(7), e1000097. https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000097

Moon, B., y McCluskey, J. (2020). An Exploratory Study of Violence and Aggression Against Teachers in Middle and High Schools: Prevalence, Predictors, and Negative Consequences. *Journal of School Violence*, *19*(2), 122–137. https://doi.org/10.1080/15388220.2018.1540010

Muñoz, J., & López, 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

Namie, G., & Namie, R. (2009). US workplace Bullying: some basic considerations y consultation interventions. *Practice and Research*, *61*(3), 202-219. https://doi.org/10.1037/ a0016670

Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2013). Can observations of workplace Bullying really make you depressed? A response to Emdad et al. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, *86*(6), 717–721. https://doi.org/10.1007/s00420-013-0868-7

OCCMundial (11 de noviembre 2023a). *Se han normalizados las malas prácticas en México? los trabajadores creen que sí*. Termómetro laboral. https://prensa.occ.com.mx/prensa/el-gran-desgaste-renuncia-en-mexico

OCCMundial (26 de junio 2023). *El Burnout en 2023: Más de la mitad de los trabajadores en México ha sufrido o padece el "síndrome de fatiga"*. Termómetro laboral https://prensa.occ.com.mx/prensa/el-gran-desgaste-renuncia-en-mexico

OCCMundial (3 de marzo 2024). *Problemas laborales afectan el entorno familiar y el hogar de los trabajadores en México*. https://prensa.occ.com.mx/prensa/problemas-laborales-afectan-el-entorno-familiar-y-el-hogar-de-los-trabajadores-en-mexico

OCCMundial (marzo 2022). *El gran desgaste*. Termómetro laboral https://prensa.occ.com.mx/prensa/el-gran-desgaste-renuncia-en-mexico

O'Hea, A., & Vite, J. (2012) Bullying contra maestros. *ODISEO. Revista electrónica de Pedagogía*. https://odiseo.com.mx/articulos/bullying-contra-maestros/

Olivares Alvares, D. M., & Escobar Callejas, P. H. (2024). Relación entre resiliencia y mobbing en profesores de educación básica del Municipio del Achocalla. *Alternancia Revista de Educación e Investigación*, *6*(10), 11-23. https://

revistaalternancia.org/index.php/alternancia/article/view/1241/2700

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial: La violencia y el acoso en el trabajo afectan a más de una persona de cada cinco. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/es/media/368516/download

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). Violencia y acoso en el trabajo: Guía práctica para las empresas. Ginebra. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_862627.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (s/f). Eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Organización Internacional del Trabajo. https://ei-ie-al.org/sites/default/files/docs/C190-OIT.pdf

Ortiz-Molina, B. I. (2011). Violencia escolar: la mirada de los maestros sobre las relaciones de colegaje. Magis, 4(8), 369-382.

Öznur, T. (2019) Examination of the Relationships between Mobbing and Psychological Symptoms in Teachers. Universal Journal of Educational Research. 7 (73), 863-873. https://doi.org/110.13189/ujer.2019.070328

Pérez, J. González, R. Galván y Aldrete, M. (2019) Acoso sexual laboral y estrés en docentes de enseñanza media superior de una universidad pública de la zona metropolitana de Guadalajara. Revista de Educación y Desarrollo. 49, 77-86

Peris, M. D. (2012). Fundamentos científicos de la defensa ante el 'mobbing'. Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales, (7). https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/view/5830

Piñuel y Zabala, I. (2001). Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Editorial Sal Terrae. https://acortar.link/j7sdKm

Prevost, C. y Hunt, E. (2018). Bullying and Mobbing in Academe: A Literature Review. European Scientific Journal, ESJ, 14(8), 1. https://doi.org/10.19044/esj.2018.v14n8p1

Ramírez, R., Araiza, G., y Anaya, V. (2017). Síndrome de burnout en docentes. Ie Revista De Investigación Educativa De La Rediech, 8(14), 45–67 https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v8i14.39

Reddy, L. A., Espelage, D. L., Anderman, E. M., Kanrich, J. B., & McMahon, S. D. (2018). *Addressing violence against educators through measurement and research. Aggression and Violent Behavior*. Elsevier Ltd. https://doi.org/10.1016/j.avb.2018.06.006

Rodríguez, J., Guevara, A., & Miramontes, E. (2017) Síndrome de burnout en docentes. *IE Rev. investig. educ. REDIECH*, *8*(14) 45-67.

Santa Cecilia, T. (31 de agosto de 2020). *Cómo implantar un programa de prevención de mobbing en la empresa*. Página web del Centro de Consultoría Psicológica CECOPS. https://acortar.link/svMfwX

Secretaría de Economía (2024). *Sinaloa: Perfil del estado*. Data México Secretaría de Economía. https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/geo/sinaloa-si?redirect=true#population-and-housing

Sánchez, M. (2020). El mobbing entre congéneres en las instituciones educativas. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y Desarrollo Educativo*, *10*(20) https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.589

Sotomayor, L., & Pando, M, (2014). El Mobbing y los Síntomas de Estrés en Docentes Universitarios del Sector Público. *Ciencia y Trabajo*, *16*(49). 43-48.

Toro, J., & Gómez, C. (2016). Factores Facilitadores de la Violencia Laboral: Una Revisión de la Evidencia Científica en América Latina. *Ciencia Trabajo*, *18* (56). 110-116.

Vartia, M. (2001). Consequences of workplace Bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of Bullying. *Scandinavian Journal of Work Environment Health*, *27*(1), 63-69. https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/11266149/

Villagrán-Rueda, S., & Puente-Garnica, L. (2015). Mobbing su afectación en la motivación y pertenencia laboral del docente universitario. *Digital Ciencia@uaqro*, *8*(1), 1-11. http://ricaxcan.uaz.edu.mx/jspui/bitstream/20.500.11845/697/1/Revista%20Ciencia%20UAQ%202015.pdf

Villagrán, S. (2017) Mobbing Docente. Daño físico, económico y psicológico, caso en una Universidad Pública. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, *4*(1), 104-117. http://www.reibci.org/publicados/2017/feb/2000110.pdf

Villagrán Rueda, S., Rodríguez, M., & Jass, D. (2018). Mobbing: vacíos de poder en instituciones educativas de nivel superior. *Revista Digital FILHA*, 19.

Yildirim, A., & Yildirim, D. (2007). Mobbing in the workplace by peers and managers: mobbing experienced by nurses working in healthcare facilities in Turkey and is effect on nurses. Journal of Clinical Nursing, 16(8), 1444-1453. https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17655532/

Yin, R. K. (2009). Case study research: Design and method (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

Zapf, D. y Einarsen, S. (2001). Bullying in the workplace: Recent trends in research and practice—An introduction. European Journal of Work and Organizational Psychology, 10(4), 369-373. https://doi.org/10.1080/13594320143000807

Anexo

Cuestionario

Perfil	Sexo	Hombre
		Mujer
		Otro
	Puesto	Personal de Intendencia
	Edad	Personal administrativo
		Auxiliar de educadora
		Auxiliar de educadora particular
		Docentes frente a grupo
		Asesor
		Técnico Pedagógico
		Jefe de sector
		Supervisor (a)
		Director(a)
		De 22 a 30
		31-35
		36-40
		41-50
		51-58
		59 y más
	Años de servicio	De 0 a 1 año
		De 2 a 5 años
		De 6 a 10 años
		De 11 a 20
		De 21 a 28 años
		De 29 años o más
	Sector	Sector I
		Sector II
		1 al 14
	Escuela	Abierta
Factores		
	¿Consideras que existe algún tipo de violencia en su centro de trabajo?	No se ha presentado
		Es muy raro
		Es frecuente
		Es muy común
	En caso de que la respuesta anterior sea afirmativa ¿Quiénes son los agresores?(puedes señalar más de uno)	Jefes de enseñanza
		Supervisores
		Asesores Técnicos Pedagógicos
		Otras (os) compañeras (os) docentes
		Director (a)
		Padres de familia
		Alumnado
		Ninguno de los anteriores
	¿Se le encomiendan trabajos innecesarios?	No se ha presentado

Cuestionario

		Es raro
		Es frecuente
		Es muy común
	¿Se le excluye de reuniones laborales y no se les informa oportunamente de sus deberes?	No se ha presentado
		Es raro
		Es frecuente
		Es muy común
	¿Se le cambian labores y responsabilidades sin previo aviso o se le asignan nuevas labores o responsabilidades sin dar un periodo de tiempo razonable para realizarlos?	No se ha presentado
		Es raro
		Es frecuente
		Es muy común
	¿Se le niega información para la realización de su trabajo, que a otros si se les ofrece?	No se ha presentado
		Es raro
		Es frecuente
		Es muy común
	¿Se le da exceso de trabajo de tal manera que la repartición de deberes es injusta?	No se ha presentado
		Es raro
		Es frecuente
		Es muy común
	¿Se le asignan tareas degradantes, a una persona en específico, de manera injusta?	No se ha presentado
		Es raro
		Es frecuente
		Es muy común
	¿Se le juzga en su desempeño de una manera ofensiva?	No se ha presentado
		Es raro
		Es frecuente
		Es muy común
	¿Sufre de agresiones verbales departe de sus compañeros o directivos?	
	¿Es criticada(o) por lo que hace enfocándose solo a sus errores por más pequeños que sean, y nunca alientan sus aciertos?	No se ha presentado
		Es raro
		Es frecuente
		Es muy común
	¿Es ridiculizado (a) por su aspecto físico, gestos, tono de voz o de su estilo de vida?	No se ha presentado
		Es raro
		Es frecuente
		Es muy común
	¿Le prohíben en su centro de trabajo que le hable a una persona determinada?	No se ha presentado
		Es raro
		Es frecuente
		Es muy común
	¿Sufre amenazas verbales por su trabajo o puesto?	No se ha presentado
		Es raro
		Es frecuente
		Es muy común
	¿Sufre arbitrariamente cambio de área de trabajo para separarla (o) de sus compañeros (as)?	No se ha presentado
		Es raro
		Es frecuente
		Es muy común
	¿En su centro de trabajo se le impide que dé su opinión?	No se ha presentado
		Es raro
		Es frecuente
		Es muy común
	¿Considera que el entorno laboral es hostil o intimidatorio, por la posible existencia de violencia laboral?	No se ha presentado
		Es raro
		Es frecuente
		Es muy común
	¿Considera usted que algunos de sus compañeros reciben un trato preferencial con el cual mejoran su situación laboral?	No se ha presentado
		Es raro
		Es frecuente
		Es muy común

Cuestionario		
	¿Ha recibido amenazas implícitas o expresas, como consecuencia de no haber atendido alguna sugerencia malintencionada o favores sexuales?	No se ha presentado Es raro Es frecuente Es muy común
	¿En su centro de trabajo se usan palabras de naturaleza sexual, como chistes o comentarios, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas?	No se ha presentado Es raro Es frecuente Es muy común
	¿Ha vivenciado coqueteo o insinuaciones de forma ofensiva, por parte de compañeros(as) o superiores?	No se ha presentado Es raro Es frecuente Es muy común
	Por parte de compañeros(as) o superiores, ¿hay presiones a través de llamadas telefónicas, mails, mensajes, etc. para aceptar citas a tomar copas o cenar con propósitos eróticos?	No se ha presentado Es raro Es frecuente Es muy común
	¿Actualmente vive consecuencias como estrés, desmotivación laboral, o desempeño reducido que resulten como consecuencia de violencia laboral?	No se ha presentado Es raro Es frecuente Es muy común
	¿Ha tenido enfermedades físicas que resulten, como consecuencia de violencia laboral?	No se ha presentado Es raro Es frecuente Es muy común
	¿Tiene la confianza para quejarse en caso de violencia laboral (hostigamiento o acoso sexua), sin que le recriminen que usted lo ha provocado o que la queja se divulgue entre sus compañeros?	No se ha presentado Es raro Es frecuente Es muy común
	¿Conoce la existencia de mecanismos institucionales y/o políticas, para proteger a las víctimas de violencia, hostigamiento sexual o acoso laboral?	No se ha presentado Es raro Es frecuente Es muy común
	¿Son aplicados los mecanismos establecidos para atender a las víctimas de hostigamiento sexual o acoso laboral, en su centro de trabajo?	No se ha presentado Es raro Es frecuente Es muy común
	Comentarios adicionales que quisiera aportar	

Semblanza de los autores

Arturo González-Torres

Tecnológico Nacional de México.

Instituto Tecnológico de Milpa Alta, México.

Profesor de licenciatura y posgrado, galardonado con varios premios por excelencia académica. Pertenece al Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (CONAHCYT). Tiene una formación académica extensa, incluyendo ingeniería industrial, varias maestrías y doctorados, y posdoctorados en Tecnología Educativa y Administración de Negocios. Cuenta con diversas certificaciones profesionales y participa como revisor y editor en varias revistas internacionales. Es fundador de la revista internacional IPSUMTEC y de la revista científica multidisciplinaria NEYART. Ha coordinado y publicado libros sobre investigación en educación. Tiene certificaciones en competencias docentes y de consultoría. Ha participado en la publicación de artículos académicos y como editor técnico de un libro de matemáticas.

cann.azteca13@gmail.com https://orcid.org/0000-0002-3337-7600

María Luisa Pereira Hernández

Universidad Pedagógica del Estado de Sinaloa, Sinaloa, México.

Cuenta con una maestría en Educación y Nuevas Tecnologías y doctorado en Desarrollo Humano. Ha realizado dos estancias académicas, en el Centro de Investigaciones y Servicios Educativos de la Universidad Nacional Autónoma de México y otra en la Escuela de Educación de la Universidad de Durham, en Reino Unido. Pertenece a Redlate y es miembro activo y Coordinadora editorial de la

revista IPSUMTEC revista digital electrónica del Tecnológico Nacional de México de Milpa Alta. Actualmente, pertenece al Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII) del Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (CONAHCYT). Es integrante del Sistema Sinaloense de Investigadores y Tecnólogos, sus últimos trabajos han sido publicados en la editorial Centro de Estudios e Investigaciones para el Desarrollo Docente A.C. (CENID).

marialuisa.pereira@upes.edu.mx https://orcid.org/0000-0001-6305-5234

Claudia Carolina Lacruhy Enríquez

Tecnológico Nacional de México.

Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Los Cabos, México.

Académica y profesional con una sólida formación en administración y educación. Posee una licenciatura en Administración de Empresas, dos maestrías (en Educación y Administración de Negocios), un doctorado en Ciencias Administrativas, Posdoctorado en Ciencias y Posdoctorado en Administración de Negocios. Su carrera docente se desarrolla principalmente en el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Los Cabos, México, donde tiene el Perfil Deseable PRODEP. Es Miembro de Cuerpo Académico en consolidación de Gestión, Tecnología y Sustentabilidad. Candidata a Investigadora Nacional por el Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII) del Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (CONAHCYT). También colabora con la Universidad Autónoma de Baja California Sur. Es miembro titular de la Academia Mexicana de Investigación Turística A.C., Miembro Académico de Número en la Academia Mexicana de Ciencias Administrativas, A.C. y Miembro del Comité Ejecutivo de la revista IPSUMTEC del TECNM Milpa Alta. Sus líneas de investigación son Agenda 2030, Gestión Estratégica, Educación para la sostenibilidad, modelos de negocios para la Creación de Valor Compartido y su aplicación al turismo. Sus áreas de interés incluyen la gestión estratégica, los Objetivos de Desarrollo Sostenible, modelos de negocios, resiliencia, creación de valor compartido y su aplicación al turismo.

claudiac.le@loscabos.tecnm.mx https://orcid.org/0000-0003-4397-326X

ISBN: 978-607-26541-2-9