



ORIGINAL

Sociodemographic factors, resilience, and mobbing among teachers in La Paz, Bolivia 2023

Factores sociodemográficos, resiliencia y mobbing en docentes de La Paz, Bolivia 2023

David Max Olivares Alvares¹  , Dariana María Roa González²  , Penélope Hernández Lara³  , María Edwar Salazar Arango⁴  , Sandra Lorena Rincón Gómez⁴  

¹Centro de Investigación y Desarrollo Ecuador, Guayaquil, Ecuador.

²Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.

³Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Caracas, Venezuela.

⁴Universidad Estatal Península de Santa Elena. Santa Elena, Ecuador.

Citar como: Olivares Alvares DM, Roa González DM, Hernández Lara P, Salazar Arango E, Rincón Gómez SL. Sociodemographic factors, resilience, and mobbing among teachers in La Paz, Bolivia 2023. *Seminars in Medical Writing and Education*. 2023; 2:152. <https://doi.org/10.56294/mw2023152>

Enviado: 08-10-2022

Revisado: 15-01-2023

Aceptado: 12-06-2023

Publicado: 13-06-2023

Editor: PhD. Prof. Estela Morales Peralta 

Autor para la correspondencia: David Max Olivares Alvares 

ABSTRACT

Introduction: mobbing has been studied in Bolivia, but its recognition in the workplace is limited. Resilience is related to social and economic crises.

Objective: to determine the relationship between sociodemographic factors, resilience, and mobbing among teachers in La Paz, Bolivia, in 2023.

Method: quantitative approach, non-experimental and descriptive-correlational scope. A total of 385 primary and secondary education teachers participated. The IVAPT and SV-RES resilience scales were used. Statistical methods such as descriptive analysis, Pearson's χ^2 , and Spearman's correlation were employed for data analysis.

Results: 73,51 % of participants reported a high incidence of psychological violence, while 9,35 % did not experience harassment. 49,35 % are at an average level of resilience, with 26,49 % at a low level and 24,16 % at a high level. Regarding resilient response, 46,23 % are average, 30,39 % are low, and 23,38 % are high. 67,19 % of those experiencing less mobbing have an average resilient response, and 44,96 % with average resilience report high levels of mobbing.

Conclusions: the research emphasizes the importance of addressing mobbing from a multidimensional perspective, considering the individual and contextual characteristics of employees.

Keywords: Psychological Harassment at Work; Primary and Secondary Education; Sociodemographic Factors; Mobbing; Resilience.

RESUMEN

Introducción: el mobbing ha sido estudiado en Bolivia, pero su reconocimiento laboral es limitado. La resiliencia se relaciona con crisis sociales y económicas.

Objetivo: determinar la relación entre factores sociodemográficos, resiliencia y mobbing en docentes de La Paz, Bolivia, en 2023.

Método: enfoque cuantitativo, no experimental y de alcance descriptivo-correlacional. Participaron 385 profesores de educación primaria y secundaria. Se utilizaron las escalas IVAPT y de Resiliencia SV-RES. Para el análisis de los datos, se utilizaron métodos estadísticos como el análisis descriptivo, χ^2 de Pearson y correlación de Spearman.

Resultados: 73,51 % de los participantes reportó alta incidencia de violencia psicológica, el 9,35 % no experimentó acoso. El 49,35 % se sitúa en un nivel promedio de resiliencia, con un 26,49 % en bajo y un 24,16 % en alto. En cuanto a la respuesta resiliente, el 46,23 % está en promedio, el 30,39 % en bajo y el 23,38 % en alto. El 67,19 % de quienes sufren menos mobbing tienen una respuesta resiliente promedio, y el 44,96 % con resiliencia promedio reporta altos niveles de mobbing.

Conclusiones: la investigación subraya la importancia de abordar el mobbing desde una perspectiva multidimensional, considerando las características individuales y contextuales de los empleados.

Palabras clave: Acoso Psicológico en el Trabajo; Educación Primaria y Secundaria; Factores Socio-Demográficos; Mobbing; Resiliencia.

INTRODUCCIÓN

El mobbing, conocido también como acoso laboral, se define como un patrón sistemático de hostigamiento psicológico en el que uno o más individuos llevan a cabo comportamientos desfavorables hacia una víctima en el entorno laboral. Estas acciones conforman una problemática sobre violencia sociocultural contemporánea⁽¹⁾ pueden incluir insultos, humillaciones, aislamiento y la propagación de rumores, con la intención de dañar la reputación profesional y el bienestar emocional de la persona afectada. Este término fue popularizado por el psicólogo Heinz Leymann en los años 80, quien lo caracterizó como una situación que provoca el aislamiento social de la víctima y un considerable malestar psicológico durante un período prolongado, generalmente de al menos seis meses.⁽²⁾

En cambio, la resiliencia se entiende como la capacidad de las personas para enfrentar y superar situaciones difíciles, adaptándose a ellas y, en algunos casos, emergiendo más fuertes. Este concepto no solo abarca el afrontamiento de adversidades, disonancia emocional sino también el aprendizaje y el crecimiento que se derivan de experiencias negativas.⁽³⁾ La resiliencia es fundamental para el desarrollo personal, motivación laboral y valoración del esfuerzo,⁽⁴⁾ ya que permite a los individuos gestionar el estrés y las dificultades de manera efectiva, lo que contribuye a su bienestar emocional y psicológico.⁽⁵⁾ En Bolivia, el 57 % de los profesores han sufrido de mobbing, mientras que el 74,8 % ha percibido violencia psicológica. Estas investigaciones señalan la necesidad de abordar este problema para proteger la salud mental y física de los docentes.

En el contexto educativo, el mobbing puede manifestarse de diversas maneras, incluyendo acoso por parte de colegas, directivos o incluso estudiantes y sus familias.⁽⁶⁾ La violencia se expresa globalmente en múltiples formas, develando así una alarmante falta de respeto, tolerancia y deficiencia de inteligencia social.⁽⁷⁾ La falta de autonomía laboral y la insatisfacción en las relaciones con supervisores son factores que predicen el mobbing.⁽⁸⁾ Desde una mirada psicosocial se expresa la carencia de un buen desarrollo de relaciones interpersonales, habilidades socioemocionales que dependen de la socioformación del individuo.⁽⁹⁾ Además, el acoso laboral encubierto es un problema silencioso pero significativo en centros educativos, generando un ambiente laboral tóxico.^(10,11)

En Bolivia, el estudio de Pando y Beltrán,⁽¹²⁾ quienes analizaron el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo "IVAPT-PANDO" en poblaciones de Bolivia y Ecuador. En términos de intensidad de la violencia, Bolivia registró un 13,2 % y Ecuador un 17,9 %, mientras que el acoso psicológico fue del 3,5 % en Bolivia y del 6,1 % en Ecuador, cifras que son inferiores a las reportadas en otros países.

En este contexto, en la actualidad existe la necesidad de estudiar e identificar los factores sociodemográficos, resiliencia y mobbing es importante porque el mobbing (violencia psicológica en el trabajo) impacta de manera negativa a la salud del trabajador⁽¹³⁾ y la resiliencia podría ser un factor protector para enfrentar este factor de riesgo. Por consiguiente, el objetivo de este trabajo fue determinar la relación de los factores sociodemográfico con la resiliencia y el mobbing en docentes de instituciones educativas de la ciudad de La Paz, Bolivia, 2023.

MÉTODO

La investigación fue desarrollada bajo un enfoque cuantitativo, no experimental y alcance descriptivo-correlacional. El muestreo aplicado para la selección de la muestra fue de conveniencia, debido a que no se encuentra una cifra exacta de la cantidad de docentes en el nivel de la educación básica regular ascendiendo a 385 profesores de educación primaria y secundaria de la ciudad de La Paz, Bolivia en el año 2023.

Se utilizaron los siguientes criterios de inclusión: profesores que voluntariamente decidan participar del estudio, profesores titulares que tengan más de un año de antigüedad, profesores que diligencien completamente las encuestas aplicadas, profesores de primaria y secundaria y como criterios de exclusión: profesores que voluntariamente no decidan participar del estudio, profesores titulares que tengan menos de un año de antigüedad, profesores que no diligencie completamente las encuestas aplicadas, personal administrativo de las unidades educativas. Como consideraciones éticas en ocasión de que la recolección de los datos se hizo por

medio de escalas, firmaron un formato de confidencialidad.

Se utilizó la Escala IVAPT, se adaptó el instrumento que mantuvo su estructura original de veintidós ítems con cinco opciones de respuesta: “Nunca”, “Casi Nunca”, “Algunas Veces”, “Frecuentemente” y “Muy Frecuentemente”, clasificando la misma como una escala multidimensional. Como segundo instrumento se empleó la Escala de Resiliencia SV-RES, la cual también es multidimensional, compuesta por sesenta ítems distribuidos en 12 factores específicos de resiliencia.

RESULTADOS

Los resultados mostrados en la tabla 1 revelan en primer lugar las variables género, edad, estado civil, formación académica, años de trabajo en la institución educativa y el turno de trabajo. En la categoría no es víctima de Mobbing un porcentaje mayor en los hombres 4,4 % en comparación de un 2,3 % en las mujeres. Asimismo, las categorías menos que a los compañeros e igual que a los compañeros el porcentaje en hombres fue mayor 33,2 % y 19,0 % respectivamente. Estos resultados sugieren que, aunque el mobbing es un problema presente en ambos grupos, su manifestación puede variar según el género. La ausencia de casos de mobbing severo en ambos géneros también indica que hay un grupo considerable que no se ve afectado por estas dinámicas.

Tabla 1. Análisis de la Intensidad del Mobbing según variables sociodemográficas

Variables sociodemográficas		Intensidad de Mobbing									
		No es víctima de Mobbing		Menos que a los compañeros		Igual que a los compañeros		Más que a los compañeros		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Género	Varón	17	4,4 %	128	33,2 %	73	19,0 %	0	0,0 %	218	56,7 %
	Mujer	9	2,3 %	91	23,6 %	58	15,1 %	0	0,0 %	158	41,0 %
	Total	26	6,8 %	219	57,1 %	131	34,1 %	0	0,0 %	385	100,0 %
Edad	De 61 años a más	9	2,34 %	36	9,36 %	54	14,03 %	0	0,00 %	99	25,71 %
	De 51 a 60 años	11	2,86 %	58	15,06 %	24	6,23 %	0	0,00 %	93	24,16 %
	De 41 a 50 años	12	3,12 %	62	16,10 %	28	7,27 %	0	0,00 %	102	26,49 %
	De 31 a 40 años	12	3,12 %	78	20,26 %	32	8,31 %	0	0,00 %	122	31,64 %
	De 20 a 30 años	0	0,00 %	20	5,19 %	19	4,93 %	0	0,00 %	39	10,16 %
	Total	44	11,43 %	254	66,46 %	157	40,74 %	0	0,00 %	385	100,00 %
Estado civil	Soltero	9	2,34 %	22	5,73 %	17	4,42 %	0	0,00 %	48	12,47 %
	Casado	30	7,79 %	61	15,84 %	30	7,79 %	0	0,00 %	121	31,39 %
	Separado	0	0,00 %	9	2,34 %	1	0,26 %	0	0,00 %	10	2,60 %
	Viudo	0	0,00 %	1	0,26 %	0	0,00 %	0	0,00 %	1	0,26 %
	Total	39	10,16 %	93	24,16 %	48	12,47 %	0	0,00 %	385	100,00 %
Formación Académica	Otros	0	0,00 %	26	6,77 %	13	3,38 %	0	0,00 %	39	10,16 %
	Universitario	4	1,04 %	23	5,97 %	12	3,12 %	0	0,00 %	39	10,16 %
	Técnico superior	4	1,04 %	30	7,79 %	26	6,77 %	0	0,00 %	60	15,58 %
	Auxiliar	0	0,00 %	1	0,26 %	0	0,00 %	0	0,00 %	1	0,26 %
	Bachiller	4	1,04 %	23	5,97 %	7	1,82 %	0	0,00 %	34	8,83 %
	Total	12	3,12 %	103	26,77 %	58	15,06 %	0	0,00 %	385	100,00 %
Años trabajando en la I.E.	De 21 a más años	1	0,26 %	2	0,52 %	2	0,52 %	0	0,00 %	5	1,30 %
	De 11 a 20 años	2	0,52 %	16	4,16 %	5	1,30 %	0	0,00 %	23	5,97 %
	De 6 a 10 años	2	0,52 %	16	4,16 %	16	4,16 %	0	0,00 %	34	8,83 %
	De 1 a 5 años	3	0,78 %	30	7,79 %	14	3,64 %	0	0,00 %	47	12,21 %
	Cero años	1	0,26 %	14	3,64 %	11	2,86 %	0	0,00 %	26	6,77 %
	Total	9	2,34 %	78	20,26 %	48	12,47 %	0	0,00 %	385	100,00 %
¿Qué turno realiza?	Partido (mañana-tarde)	1	0,26 %	10	2,60 %	5	1,30 %	0	0,00 %	16	4,16 %
	Mañana	3	0,78 %	37	9,61 %	32	8,31 %	0	0,00 %	72	18,70 %
	Tarde	5	1,30 %	21	5,45 %	9	2,34 %	0	0,00 %	35	9,09 %
	Noche	0	0,00 %	2	0,52 %	1	0,26 %	0	0,00 %	3	0,78 %
	Rotatorio (Mañana-tarde-noche)	0	0,00 %	6	1,56 %	0	0,00 %	0	0,00 %	6	1,56 %
	Otros	0	0,00 %	2	0,52 %	1	0,26 %	0	0,00 %	3	0,78 %
	Total	9	2,34 %	78	20,26 %	48	12,47 %	0	0,00 %	385	100,00 %

La tabla 2 proporciona un análisis de la resiliencia en función de varias variables socio-demográficas, incluyendo género, edad, estado civil, formación académica, años de trabajo en la institución educativa y el turno de trabajo. En términos de género, tanto hombres como mujeres muestran niveles similares de resiliencia, con un 54,81 % de varones y un 45,19 % de mujeres en total. Sin embargo, los varones tienen un porcentaje ligeramente mayor en las categorías de resiliencia alta (40,76 %) en comparación con las mujeres (41,38 %).

Tabla 2. Resiliencia en el Entorno Educativo: Distribución por Género, Edad y Estado Civil

Variables socio-demográficas		Intensidad de Mobbing							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Género	Varón	40	18,96	85	40,28	86	40,76	211	54,81
	Mujer	29	16,67	73	41,95	72	41,38	174	45,19
	Total	69	17,92	158	41,04	158	41,04	385	100,00
Edad	De 61 años a más	23	20,00	80	69,57	12	10,43	115	29,87
	De 51 a 60 años	18	33,33	24	44,44	12	22,22	54	14,03
	De 41 a 50 años	29	29,90	46	47,42	22	22,68	97	25,19
	De 31 a 40 años	20	23,26	49	56,98	17	19,77	86	22,34
	De 20 a 30 años	3	9,09	18	54,55	12	36,36	33	8,57
	Total	93	24,16	217	56,36	75	19,48	385	100,00
Estado Civil	Soltero	9	6,29	100	69,93	34	23,78	143	37,14
	Casado	32	17,02	96	51,06	60	31,91	188	48,83
	Separado	8	27,59	18	62,07	3	10,34	29	7,53
	Viudo	6	24,00	12	48,00	7	28,00	25	6,49
	Total	55	14,29	226	58,70	104	27,01	385	100,00
Formación Académica	Otros	5	8,20	44	72,13	12	19,67	61	15,84
	Universitario	27	25,71	60	57,14	18	17,14	105	27,27
	Técnico superior	27	19,42	70	50,36	42	30,22	139	36,10
	Auxiliar	6	54,55	3	27,27	2	18,18	11	2,86
	Bachiller	24	34,78	31	44,93	14	20,29	69	17,92
	Total	89	23,12	208	54,03	88	22,86	385	100,00
	Años trabajando en la I.E.	De 21 a más años	6	27,27	8	36,36	8	36,36	22
De 11 a 20 años		8	9,88	48	59,26	25	30,86	81	21,04
De 6 a 10 años		8	9,09	48	54,55	32	36,36	88	22,86
De 1 a 5 años		9	7,03	90	70,31	29	22,66	128	33,25
Cero años		4	6,06	32	48,48	30	45,45	66	17,14
Total		35	9,09	226	58,70	124	32,21	385	100,00
¿Qué turno realiza?	Partido (mañana-tarde)	3	6,25	30	62,50	15	31,25	48	11,9
	Mañana	9	4,74	111	58,42	70	36,84	190	53,3
	Tarde	15	15,15	63	63,64	21	21,21	99	25,9
	Noche	2	16,67	6	50,00	4	33,33	12	2,2
	Rotatorio (Mañana-tarde-noche)	1	4,76	18	85,71	2	9,52	21	4,4
	Otros	4	26,67	6	40,00	5	33,33	15	2,2
	Total	34	8,83	234	60,78	117	30,39	385	1,00

DISCUSIÓN

La resiliencia ha sido reconocida como un elemento fundamental en la experiencia del mobbing.^(2,5,8) Los hallazgos apoyan la idea de que la resiliencia funciona como un moderador que ayuda a las personas a enfrentar y recuperarse de situaciones adversas. Las personas resilientes tienen una mayor capacidad para manejar el estrés y las dificultades, lo que les permite mantener su bienestar psicológico en contextos de acoso. En este sentido, los resultados sugieren que promover la resiliencia en el entorno laboral podría ser una estrategia efectiva para disminuir la percepción del acoso. Además, la resiliencia no solo implica la capacidad de recuperarse, sino también la habilidad de adaptarse y aprender de experiencias desafiantes, lo cual puede ser crucial para el desarrollo personal y profesional de los empleados.^(9,10)

La limitación de este estudio fue la falta de diversidad en los contextos laborales analizados. Es perentorio que las organizaciones implementen programas que fortalezcan la resiliencia de sus empleados. La identificación temprana de comportamientos abusivos y la promoción de un ambiente de trabajo respetuoso son esenciales para reducir la violencia psicológica y mejorar la calidad de vida laboral.⁽³⁾ Ante la magnitud de la problemática

en el campo educativo es necesario incluir talleres de desarrollo personal, capacitación en habilidades de afrontamiento y programas de apoyo emocional. La promoción de un entorno laboral que valore la salud mental y el bienestar puede ser fundamental para mitigar el impacto del mobbing.

CONCLUSIONES

Los resultados de esta investigación revelan una compleja interacción entre factores demográficos, resiliencia y mobbing en el entorno laboral educativo. Se ha observado que el género, la edad y el estado civil son variables significativas que influyen en la experiencia de mobbing. Los hombres tienden a reportar niveles más altos de victimización, mientras que los individuos de entre 31 y 40 años son los más afectados, lo que sugiere que las presiones laborales en esta etapa de la vida son particularmente intensas. Además, el estado civil parece desempeñar un papel crucial, ya que los individuos casados experimentan mayores niveles de acoso, lo que resalta la necesidad de considerar el contexto personal al abordar estas dinámicas.

REFERENCIAS

1. Bautista G, Vera J Ángel, Cuevas MC, Tánori J. Propiedades psicométricas de un instrumento de mecanismos de desconexión moral: validación en adolescentes del noroeste de México. *Eur. j. educ. psicol.* [Internet]. 1 de diciembre de 2020;13(2):127-41. Disponible en: <https://revistas.uautonoma.cl/index.php/ejep/article/view/1322>
2. Flores D, Jenaro C, Arias B. El mobbing: concepto, causas, consecuencias y programas de intervención. *Apuntes de Psicología.* 2007;25(1):135-147.
3. Hyeonsu B, Mi-Ra K. The impact of social support, emotional intelligence, and academic stress on resilience in risk society: focusing on college students. *Korean Journal of Social Quality.* 2020;4(4):57-76. <https://doi.org/10.29398/kjsq.2020.4.4.5>
4. Loayza Flores LJ, Marujo Serna MDP, Primo Mendoza J, Alanya Coras E. Motivación laboral y desempeño docente en el Perú. *Rev Prop Educ* [Internet]. 4 de enero de 2022; 4(7):19-31. Disponible en: <https://propuestaseducativas.org/index.php/propuestas/article/view/772>
5. Salgado-Lévano AC. Resiliencia: una perspectiva teórica. *Revista de Psicología.* 2005;23(2):147-169.
6. Barria J. Acoso laboral en el ámbito educativo: análisis desde la perspectiva de los docentes. *Revista Electrónica Educare.* 2017;21(3):1-16.
7. Villavicencio Flores JM, Bocanegra Morales MB, Cordero Sarmiento LK, Morán Espino CE. Inteligencia social y convivencia escolar en una institución pública del Perú. *rebe* [Internet]. 1 de enero de 2022 ;4(6):40-51. Disponible en: <https://revistarebe.org/index.php/rebe/article/view/802>
8. Rincón Fuenmayor DP. Competencias psicosociales en estudiantes universitarios. *rebe* [Internet]. 7 de septiembre de 2020; 1(1):28-40. Disponible en: <https://revistarebe.org/index.php/rebe/article/view/66>
9. Lara P, Galarza J, Pando M. Factores asociados al mobbing en docentes universitarios. *Ciencia & Trabajo.* 2017;19(58):58-64
10. González-Trijueque D, Giachero S, Delgado S. Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: aproximación teórica y marco legal en Uruguay. *CienciasPsi* [Internet]. 30 de mayo de 2012; 6(1):75-87. Disponible en: <https://revistas.ucu.edu.uy/index.php/cienciaspsicologicas/article/view/64>
11. Chavarría Campos PS. Efectos sociales y laborales en las familias del Municipio de Potosí ocasionadas por el COVID-19. *rc* [Internet]. 2024 Mar. 1; 4(7):40-5. Available from: <https://revistaconcordia.org/article/view/113>
12. Pando V, Beltrán C. Análisis del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo “IVAPT-PANDO” en poblaciones de Bolivia y Ecuador. *Ciencia & Trabajo.* 2012;14(43):55-60.
13. Nielsen, M. B., Magerøy, N., Gjerstad, J., & Einarsen, S. (2015). Resultados de una revisión sistemática sobre la influencia del acoso laboral en la salud de los trabajadores. *Archivos de prevención de riesgos laborales,* 18(4), 202-203.

FINANCIACIÓN

Ninguna.

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Conceptualización: David Max Olivares.

Curación de datos: Penélope Hernández.

Análisis formal: Edwar Salazar Arango.

Investigación: David Max Olivares.

Metodología: Sandra Lorena Rincón Gómez.

Administración del proyecto: Sandra Lorena Rincón Gómez.

Recursos: David Max Olivares.

Software: Doriana Roa.

Supervisión: David Max Olivares.

Validación: Edwar Salazar Arango.

Visualización: Doriana Roa.

Redacción - borrador original: David Max Olivares.

Redacción - revisión y edición: Penélope Hernández.