



EL ROL DE LA SECRETARIA  
DE EDUCACIÓN EN EL MOBBING  
A DIRECTIVOS DOCENTES RECTORES



Zareth Díaz García  
zareth.diaz@uisek.edu.ec



## EL ROL DE LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN EN EL MOBBING A DIRECTIVOS DOCENTES RECTORES

THE ROLE OF THE SECRETARIAT OF EDUCATION AT THE MOBBING  
A TEACHING DIRECTORS

### RESUMEN

Existía una invisibilidad del acoso laboral en relación vertical de abajo hacia arriba donde el personal a cargo, acosa laboralmente a su superior; el acoso laboral del que es víctima el directivo docente rector no se había denunciado. Al no encontrar registro de la experiencia del directivo docente rector como sujeto de acoso laboral, fue necesario plantear algunas preguntas de investigación: ¿Cómo ampliar la comprensión del acoso laboral como categoría conceptual que ha desconocido a los directivos docentes rectores como sujetos acosados? Y para este artículo en particular ¿Cuál es el rol que la Secretaria de Educación ha desempeñado en el acoso laboral hacia los Rectores?

Desde un enfoque cualitativo, con una perspectiva biográfica en donde las historias de vida de rectores y rectoras que han sido víctimas de acoso laboral se han

pronunciado; se sometieron los datos de entrevistas abiertas a la codificación, categorización y saturación teóricas, que permitió alcanzar los objetivos propuestos, entre ellos: determinar el rol que la Secretaria de Educación<sup>1</sup> ha desempeñado en el acoso laboral hacia los directivos docentes rectores, que es el aspecto a compartir como reporte parcial de la Tesis Doctoral en Educación, denominada: Rectores acosados. *Mobbing* a directivos docentes en instituciones educativas del Estado, de la Universidad Católica Andrés Bello de Caracas en Venezuela.

### PALABRAS CLAVES:

Acoso laboral, Mobbing, Directivo Docente Rector, Rol Secretaria de Educación.

1 Por seguridad de los colaboradores del estudio se omite la identificación de ésta Secretaria de Educación en particular. No obstante aplica a varias en dónde existen Rectores en iguales condiciones de acoso laboral.





## SUMMARY

*There was an invisibility of mobbing in vertical relationship from the bottom up where the staff in charge, harasses occupationally his superior; mobbing of which he is victim rector teacher management he had not reported. Finding no record of management experience faculty governing how mobbing subject, it was necessary to pose some research questions: How to broaden the understanding of workplace bullying as a conceptual category has ignored teachers guiding managers as subjects harassed? And for this particular article What is the role that the Ministry of Education has played in the mobbing to the Guiding?*

*From a qualitative approach, with a biographical perspective where the life stories of guiding and governing who have been victims of mobbing have spoken; data open interviews to coding, categorization and theoretical saturation, which allowed achieve the objectives, including subjected: to determine the role that the Ministry of Education has played in the mobbing towards teachers executives rectors, which is the aspect to share as partial report of the Doctoral Thesis in Education, called: Guiding harassed. Mobbing executives teachers in educational institutions, the Catholic University Andres Bello in Caracas in Venezuela.*

## KEYWORDS:

*Workplace Harassment. Mobbing. Directing Professor Rector. Role Secretary of Education.*

## ORIGEN DE LA INVESTIGACIÓN

Soy Zareth Díaz García <sup>2</sup>, directivo docente rectora en una Institución Educativa Departamental (IED) en, Colombia; con una población escolar, en este colegio, de 3800 estudiantes desde grado cero a once, en jornadas: diurna, nocturna y dominical; en edad escolar, extra edad y adulta, distribuidas en 43 sedes educativas y articulación en la educación media técnica con el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), con 165 docentes, 5 auxiliares administrativos, 2 auxiliares de servicios, 2 celadores y 6 aseadoras.

Antes de llegar a la institución tenía información de pasillo, que se genera entre los docentes, según la cual la IED era uno de los colegios más difíciles del departamento en términos de su convivencia laboral. En los últimos diez años pasaron por este colegio 8 rectores, algunos con la

<sup>2</sup> Desde las epistemologías del sur, me permito narrarme, tener voz, exponer mi propia experiencia. Que se puso en diálogo con la de otros 8 Rectores acosados.



intensión de mejorar su nivelación salarial para la jubilación, otros, castigados por algún interés politiquero y otros, de buena fe. Todos, por presiones, fueron uno a uno buscando su traslado y reubicados en otras instituciones. Eso conllevó al empoderamiento de un grupo de docentes que aprendieron las maniobras suficientes para sacar a los rectores que no se acomodaron a sus intereses.

Yo no iba a ser la excepción. Mi padre, sorprendido, a tan solo un par de semanas de nuestra ubicación en el pueblo, escuchó a uno de los docentes del colegio, jactándose en una cafetería de “que la nueva rectora era una “culicagada” y que no les iba a aguantar ni quince días”; comentario que develó las no muy buenas intenciones de algunos docentes para conmigo. El primer año fue tenso, pero diplomático. Empecé a identificar los gestores del mal ambiente laboral: chismes, intrigas, comentarios desalentadores, desinformaciones, manipulación de estudiantes, paro de estudiantes, empoderamiento de jóvenes estudiantes para cometer acciones delictivas... Sobreviví a ese primer año.

Al inicio del segundo año de trabajo, tenía claridad de la gente honesta y comprometida con el bienestar general, también

de los docentes indiferentes y desinteresados a cualquier proceso, como también de los que aunaron todos sus esfuerzos con el propósito de lograr mi salida del colegio. Enemiga gratis de un grupo de docentes, de un montón de padres y de una gran cantidad de estudiantes, más la totalidad del consejo municipal y el personero del pueblo. Desacreditada, humillada, calumniada, injuriada, amenazada en mi estabilidad laboral y en consecuencia familiar, emocionalmente destruida. Todas las mañanas me levantaba agotada, enferma, frustrada, triste, deprimida... me ponía una máscara de sonrisas y entraba a laborar. Muchas veces regresaba a mi casa, buscaba los brazos de mi esposo y me ponía a llorar... era tan frustrante, tan amargo, tan triste... Mis padres me apoyaron todo el tiempo, Me escuchaban, me animaban, me hacían sentir mejor, pero como dicen los payasos “la procesión iba por dentro”. Estaba siendo acosada, y ni siquiera yo me percataba de ello.

Más allá de una lucha entre representaciones o subjetividades entre distintos grupos de personas en una organización a la luz de Félix Guattari (2008) con su libro “Micropolítica: cartografías del deseo”, se trata de un tema perverso y tóxico, es la trascendencia a un acoso laboral, que afectó no solamente mi vida, sino que ha afectado





y continua afectando a varios compañeros directivos docentes rectores, y que se ha constituido en una práctica recurrente en las organizaciones escolares, que indudablemente afecta el clima laboral y la convivencia escolar, por cuanto en la mayoría de las ocasiones involucra a distintos miembros de la comunidad educativa, incluidos padres de familia, estudiantes y autoridades del orden nacional, departamental y municipal.

El objetivo general de mi tesis, fue: incluir a los directivos docentes rectores como sujetos acosados, a los docentes como sujetos que acosan y a la escuela como escenario de acoso laboral, dentro del conocimiento existente acerca del acoso laboral. Uno de los objetivos específicos, el de puntualizar el rol que desempeñan las autoridades de orden municipal y departamental en las situaciones de acoso a rectores, entre ellas la Secretaría de Educación.

## **SOPORTE TEÓRICO Y NORMATIVO**

Leymann diferencia el término inglés *bullying* del término *mobbing*, “ya que la mayoría de las veces esta destructiva (in) comunicación no tiene claramente las características de violencia

física del “bullying”; sino que muy frecuentemente se realiza de un modo muy cuidadoso, sofisticado (de no dejar pruebas tangibles); lo que no disminuye, al contrario, multiplica, su efecto estigmatizador.” (Leymann, 1996, p. 170). El bullying escolar está fuertemente caracterizado por actos físicamente agresivos. Por el contrario, la violencia física raramente aparece en el síndrome laboral adulto.

Para efectos de este estudio adoptaré la distinción que hace Leymann y emplearé el término *bullying* para las agresiones sociales entre niños y adolescentes en la escuela, y el término *mobbing* para la conducta adulta.

Para el caso particular de Colombia, El Congreso de la República el 23 de enero de 2006 expide la Ley 1010, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, se transcribe lo pertinente:

Artículo 2º. Definición y modalidades de acoso laboral. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o



mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales: Maltrato laboral. Persecución laboral. Discriminación laboral. Entorpecimiento laboral. Inequidad laboral. Desprotección laboral.

## DISEÑO METODOLÓGICO Y CONSTRUCCIÓN TEÓRICA

En este sentido y para lograr la mayor profundidad y conocimiento de las características, comprensiones, actuaciones y dinámicas del *mobbing* hacia el rector en las instituciones educativas; como sujeto que no se ha narrado, que ha estado excluido del conocimiento al respecto, que ha estado marginado y sin voz, se abordó desde el método cualitativo, con las historias de vida “tanto por la información que ofrece, “de primera mano”, como por su posterior aplicación a otros campos investigativos. Escuchar los pensamientos, sentimientos, miedos, esperanzas, ilusiones o frustraciones; los logros, las alegrías, los ascensos sociales, de mano de quienes lo han

vivido” (Arjona Garrido & Checa Olmos, 1998, p. 7).

Se seleccionaron 9 rectores y rectoras para las entrevistas, siguiendo el criterio de ser funcionario del estado y víctima de *mobbing* en la institución educativa que administra. La manera de ubicarlos no fue sencilla, por cuanto era difícil que un rector o rectora admitiera encontrarse o haberse encontrado en situación de acoso laboral, al compartirles mi propia historia y decirles los propósitos de mi tesis, ellos se identificaron y admitieron la entrevista con el anhelo de develar esta realidad que tanto daño nos ha ocasionado.

## ANÁLISIS

En este particular y para el objeto de este artículo me detendré en el rol de la Secretaria de Educación desde la premisa de empleadores que deben prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo; en relación al *mobbing* a directivos docentes rectores; descrito a partir de las historias de vida narradas por los compañeros.





Una de las conductas constantes que tienen en común todos los rectores entrevistados en este sentido, es el silencio por parte del empleador, la Secretaria de Educación, hace caso omiso, no responde, hace oídos sordos; a cuanto queja, solicitud y apoyo requiere un directivo docente rector que empiece a notar un clima laboral enrarecido, tóxico, amenazante.

En mi auto relato mencioné frente a una de las primeras quejas que interpusé, que:

*“Ese mismo día eleve comunicación a la Secretaria de Educación Departamental, informándole de los hechos; nunca me dieron respuesta alguna al respecto”.*

*“Pedimos respaldo jurídico a la Secretaria de Educación y nunca nos fue allegado, nos tocó sacar de nuestros propios recursos para pagar un abogado y defendernos, finalmente en contra de nuestra voluntad, pero por pura conveniencia procesal llegamos a una concertación y finalizó el tema. Fueron meses de desilusión, tristeza y frustración”.*

*“La más reciente forma de ultrajarme, injuriarme, hostigarme, intimidarme y lesionar mi salud psicológica, emocional, y físicas fue a través*

*de las redes sociales, puse en conocimiento de mi Secretaria de Educación sin que se pronunciasen al respecto”.*

*Del relato de la rectora Sandra<sup>3</sup>: “La Secretaría de Educación se lavó las manos, ellos dijeron no saber nada, desconocer porque eso estaba ocurriendo, la Jefe de Núcleo<sup>4</sup> calló. El Alcalde y la Rectora eran los que iban a hablar con la Secretaria de Educación, hablar con el uno y con el otro, finalmente nadie asumió, nadie se comprometió con nada. En eso prácticamente paso un año”.*

Otro asunto que se hace recurrente en las narraciones de los rectores, es el de las influencias de los acosadores en Secretaria de Educación, que se tornan cruciales al momento de la toma de decisiones por parte

3 Los nombres, municipios y lugares de trabajo de los Rectores han sido reservados para preservar su integridad.

4 Con la Ley 715 de 2001, el Gobierno Nacional termina con los cargos de Supervisores y Directores de Núcleo a nivel nacional. Deja los procedimientos para la inspección, supervisión y vigilancia de la educación, en manos de los departamentos, distritos y municipios certificados; abre la posibilidad de modificar o eliminar los núcleos educativos en función de las necesidades del servicio.

De acuerdo con esta Ley, se podrán asignar funciones administrativas, académicas o pedagógicas, a los actuales docentes directivos que se desempeñen como Supervisores y Directores de núcleo educativo.



de la entidad. Ya por información privilegiada de primera mano que utilizan los acosadores para hacer sus jugadas, ya por coacción de tipo político o sencillamente por amistad:

*“Alguien con poder en la Secretaria de Educación les informó a los maestros que la visita llegaría al colegio (en la Secretaría hay varios funcionarios natales del municipio que se prestan para los intereses de los maestros), ¡¡ yo no sabía!! Era la Rectora del Colegio y no tenía ni idea de dicha visita, los maestros tenían pleno conocimiento, se hacían corrillos a la espera de que ese mismo día fuese trasladada del colegio. Como los maestros sabían que la visita iba a venir, tenían dispuestos a un grupo de padres, a un grupo de estudiantes totalmente alexionados que recitaban todos los mismos discursos, las mismas quejas”;* tomado del relato de Lucia.

De otra parte a los maestros les resulta “oportuno” las actuaciones o pronunciamientos de la Secretaria de Educación, para ellos se constituían en trofeos de batallas ganadas; gracias a sus presiones logran que la entidad llegue a las instituciones: para hacer visitas, inspecciones, emitir juicios, maltratar, humillar o indisponer a la comunidad, los

mismos maestros y los directivos entre sí y con la misma Secretaria:

*“Los maestros manifestaron sus inconformidades con la conversión de la Jornada Única ante la Secretaria de Educación, con el argumento y así lo decían: “que la Rectora de ese colegio se había enloquecido”; lograron que el 13 de Febrero de 2013 llegara una comisión de Secretaría a la Institución para “que jodieran a la Rectora”, “para que obligaran a la Rectora a montar la jornada de la tarde”, “para que le metieran un disciplinario”;* del relato de Sandra.

Otra situación que emerge de las entrevistas a los Rectores es la parcialidad que toma Secretaria de Educación frente a las acusaciones de las cuales son víctimas, que por lo regular no les favorece:

*“Sandra percibió que cuando llegaban las acusaciones a la Dirección de Inspección y Vigilancia de la Secretaria de Educación, existía una predisposición hacia ella, en ese despacho daban crédito a toda queja que existiera en su contra, daban por sentado que ella hacia y cometía las faltas, por ello de manera inmediata daban traslado de todo asunto en su contra a Control Interno y Disciplinario”.*







*“Sandra siente que esa Directora de Personal la trato horrible; pese a ello le pidió que le explicara porque precisamente la Jefe de Núcleo la iba a remplazar en su incapacidad, le explicó que ella la había venido persiguiendo desde hacía mucho tiempo, que era esa Jefe de Núcleo quien la tenía así, precisamente incapacitada, le manifestó que esa actitud de la Secretaria de Educación, ya era la tapa <sup>5</sup>”.*

## CONCLUSIONES

El desentendimiento, la decidía, el no actuar a tiempo por parte de los empleadores, para este caso particular Secretaria de Educación como autoridad competente, que dejan pasar sin pena ni gloria este tipo de quejas y situaciones, va alimentando el malestar, el mal clima laboral y el acoso laboral. Empieza a tener enorme responsabilidad la Secretaria de Educación por no actuar cuando, ni como le corresponde. Dejan al Rector actuando y defendiéndose solo, para irsele encima al momento de cometer un error.

Es práctica usual que la administración tanto municipal como departamental se quede con una sola de las versiones de los hechos, es poco usual que llamen a la otra parte para

ser escuchada. Esto lleva a cometer muchísimos errores, toma de decisiones apresuradas e injusticias; donde suele suceder que se le da mayor crédito a los docentes y padres de familia, que al rector, quien nunca es visto cómo víctima de acoso laboral.

Parte de los conflictos que se suscitan en la vida laboral de los rectores, obedece precisamente a la falta de definición de procesos claros y públicos, tanto en la asignación de funcionarios para la supervisión y vigilancia, cómo de las tareas y criterios que deben emplear a la hora de tomar evidencias en distintas diligencias, por parte de la Secretaria de Educación. Se asigna al primer desocupado, como es el caso de la Jefe de Núcleo que refiere la Rectora Sandra como su acosadora; sin criterios claros, transparentes de lo que debe ir a verificar y los procesos que debe efectuar. Termina sirviéndole a algún interés particular, generalmente de una fuerza política.

La Secretaria de Educación pese a recibir constantemente las múltiples quejas de los Rectores que se siente acosados no actúa, deja pasar las cosas, no toma medidas preventivas y correctivas a tiempo, es tolerante y permite que se agudice el acoso haciéndose de esta manera un cómplice del mismo.

5 El colmo. Inaudito.



Por este tipo de acosos las entidades territoriales acaban perdiendo a personal valioso que terminan trasladándose a otras entidades, renunciando para irse a otros escenarios

como la educación superior o definitivamente pensionándose en ocasión a las terribles secuelas que les deja el estrés, la depresión y la ansiedad producto del acoso.

## BIBLIOGRAFÍA

- Ley 715 del 21 de diciembre de 2001, Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 01 de 2001) de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones para organizar la prestación de los (El Congreso de Colombia 21 de diciembre de 2001).
- Ley 1010 de 2006, Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo (El Congreso de Colombia 23 de enero de 2006).
- Ball, S. J. (1989). *La micropolítica de la escuela. Hacia una teoría de la organización escolar*. España: Ediciones Paidós Iberica SA.
- Barbieri, M. A. (2007). Seminario. El uso de la metodología biográfica en Ciencias Sociales. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Secretaría de Postgrados.
- Bardisa Ruiz, T. (1997). Teoría y práctica de la micropolítica en las organizaciones escolares. *Revista Iberoamericana de Educación* Número 15 septiembre - diciembre 1997. Monográfico: Micropolítica en la Escuela, 13 -52.
- Barthes, R. (1977). Introducción al análisis estructural de los relatos. En S. Niccolini, *El análisis estructural*. (págs. 65-120). Buenos Aires: Centro Editor de América Latina.
- Bernal Agudo, J. L. (2007). *La micropolítica: un sentimiento*. Recuperado el 21 de mayo de 2013, de Facultad de Educación. Universidad de Zaragoza.: [http://didac.unizar.es/jlbernal/articulos\\_propios/pdf/01\\_Micropsenti.pdf](http://didac.unizar.es/jlbernal/articulos_propios/pdf/01_Micropsenti.pdf)
- Blanco, M. (Enero - Abril de 2012). ¿Autobiografía o autoetnografía? *Desacatos*(38), 169 - 178.
- Blanco, M. (mayo - agosto de 2012). Autoetnografía: una forma narrativa de generación de conocimientos. *Andamios*, 9(19), 49 - 74.
- Blase, J. (2002). Las micropolíticas del cambio educativo. *Profesorado, revista de currículum y formación del profesorado*, 6 (1-2), 1-15.





- Bocchio, M. C. (05-08 de 2015). Una ecología organizacional para dirigir un agrupamiento escolar en Lisboa (Portugal). Aprendizajes y prácticas situacionalmente construidas. (U. d. Granada, Ed.) Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado, 19(2), 115 - 131.
- Camacho Ramírez, A., Morales Vargas, E. M., & Gúiza Suárez, L. (Enero - Junio de 2014). Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral. (U. D. MEDELLÍN, Ed.) Opinión Jurídica , 13(25), 121-138.
- Coffey, A., & Atkinson, P. (2003). Encontrar el sentido a los datos cualitativos. Estrategias complementarias de investigación. (F. d. Antioquia, Ed.) Medellín: Editorial Universidad de Antioquia.
- Contreras Paredes, B. (2005). Micropolítica escolar: Estilo de liderazgo de una directora y participación de docentes y alumnos en la gestión escolar. Estudio de caso en un centro educativo de nivel secundaria de Lima Norte. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Escuela de graduados. Maestría en Educación con mención en Gestión de la Educación.
- Corte Constitucional. República de Colombia. (2002). Sentencia C-489/02. Recuperado el 18 de abril de 2016, de Corte Constitucional. República de Colombia.: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2002/C-489-02.htm>
- De Sousa Santos, B. (2002). Crítica de la razón indolente: contra el desperdicio de la experiencia. Para un nuevo sentido común: la ciencia, el derecho y la política en la transición paradigmática. Sao Paulo: Editorial Desclée de Brouwer, SA.
- De Sousa Santos, B. (2010). Descolonizar el saber, reinventar el poder. Montevideo, Uruguay: Ediciones Trilce.
- Denzin , N. K. (Noviembre de 2013). Autoetnografía analítica o nuevo Dejá Vu. ASTROLABIO. Nueva época, 207 - 220.
- Díaz - Vicario, A. (05 de 2015). La gestión de la seguridad integral en los centros educativos: facilitadores y obstaculizadores. Bellaterra: Universidad Autónoma de Barcelona. Recuperado el 22 de 09 de 2015, de <http://www.tdx.cesca.cat/bitstream/handle/10803/308315/adv1de1.pdf?sequence=1>
- Fidalgo, Á. M., & Piñuel, I. (2004). La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing. Psicothema , 16(4), 615 - 624.
- García , N. (6,7,8 de noviembre 2013). La autoetnografía. Una experiencia de corporalidad en la investigación sociológica. VII Jornadas de Jóvenes Investigadores (págs. 1 - 12). Villa María: Universidad Nacional de Villa María.
- García Izquierdo, M., Bartolomé Llor, E., García Izquierdo, A. L., & Ruiz Hernández, J. A. (2006). Bienestar psicológico y mobbing en una muestra de profesionales de los sectores educativo y sanitario. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 22(3), 381-395.
- Giraldo, J. (2005). Perspectiva del acoso laboral en el contexto colombiano. (F. d. psicología, Ed.) Diversitas.



- González Calvo, G., & Becerril Gonzáález, R. (Julio de 2013). El recorrido investigador de un educador novel explicado desde una perspectiva autobiográfica. *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*, 61 - 78.
- González Monteagudo, J. (2008). Historias de vida y teorías de la educación: tendiendo puentes. *Cuestiones Pedagógicas*. Secretariado de la Universidad de Sevilla., 207-232.
- Guattari, F., & Rolnik, S. (2006). *Micropolítica : cartografías del deseo*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Herrera, J. D. (2010). *La comprensión de lo social. Horizonte hermenéutico de las ciencias sociales*. Bogotá, Colombia: Fundación Centro Internacional de Educación y Desarrollo Humano CINDE.
- Hornillo Araujo, E., & Sarasola Sánchez-Serrano, J. L. (2003). El interés por la narrativa como método en el ámbito socio - educativo. El caso de las historias de vida. *PORTULARIA 3. UNIVERSIDAD DE HUELVA*, 373-382.
- Kofes, S. (1998). *Experiencias sociales, interpretaciones individuales: posibilidades y límites de las historias de vida en las ciencias sociales*. Barcelona: Antrophos.
- Leymann, H. (1990). Mobbing y Terror Psicológico en los lugares de Trabajo. *Violence and Victims*, 5(2), 1-14.
- Leymann, H. (1996). Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal/moral ("Mobbing") en el Trabajo. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 165-184.
- Martínez-Losa, J. F., & Sarrate Arjona, J. S. (Octubre de 2014). Impacto socio-económico del estrés laboral y de los riesgos psicosociales. *Seguridad y Salud en el trabajo*, 11 - 49.
- Ortiz Montalbán, M. d. (2013). Aspectos psicosociales y legales del impacto de la violencia psicológica en los escenarios de trabajo. Departamento de Salud. Gobierno de Puerto Rico. Caguas: Edic College División de Educación Continua.
- Peralta, M. (Agosto de 2004). El acoso laboral - Mobbing - Perspectiva psicológica. *Revista de estudios sociales. Facultad de ciencias sociales*.(18), 111-122.
- Peralta, M. C. (Agosto de 2004). El acoso laboral - Mobbing - Perspectiva psicológica. *Revista de estudios sociales*(18), 111 - 122.
- Piñuel y Zabala, J. I. (2015). *Evaluación psicológica del acoso psicológico en el trabajo o mobbing en España mediante el cuestionario Cisneros*. Facultad de psicología., Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico, Psicología Diferencial y del Trabajo. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.





- Piñuel, I. (2003). Mobbing. Manual de autoayuda. Claves para reconocer y superar el acoso psicológico en el trabajo. Buenos Aires: Editorial Aguilar.
- R. Jares, X. (1997). El lugar del conflicto en la organización escolar. Revista Iberoamericana de Educación Número 15 Septiembre - Diciembre 1997. Monográfico: Micropolítica en la Escuela., 53 - 73.
- Sandín, E. M. (2003). Investigación cualitativa en educación: Fundamentos y tradiciones. Madrid: McGraw Hil.
- Scribano , A., & De Sena, A. (2009). Construcción de conocimiento en Latinoamérica: algunas reflexiones desde la auto - etnografía como estrategia de investigación. Cinta Moebio, 34, 1 - 15.
- Strauss, A., & Corbin, J. (2002). Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada . Medellín: Editorial Universidad de Antioquia. Facultad de Enfermería de la Universidad de Antioquia. Colección Contus .
- Sullivan, K. C. (2005). Bullying en la enseñanza. Barcelona: Editorial CEAC.
- Topa Cantisano, G., Depolo, M., & Morales Domínguez, J. F. (2007). Acoso laboral: meta-análisis y modelo integrador de sus antecedentes y consecuencias. (U. N. Distancia, Ed.) Psicothema, 19(1), 88-94.