

# Relación entre Mobbing y Síndrome de Burnout en Docentes

ADRIANA MARCELA MANRIQUE<sup>1</sup>, BERTHA LUCIA AVENDAÑO PRIETO<sup>2</sup>

<sup>1</sup>*Corporación Universitaria Unitec, Universidad Católica de Colombia*

<sup>2</sup>*Universidad Católica de Colombia*

Cómo citar este artículo (estilo APA) / Citing this article (APA style):

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.

## Resumen

El objetivo de esta investigación fue identificar la relación entre el síndrome de Burnout (respuesta a estrés crónico) y el Mobbing (acoso laboral) en docentes que trabajan en la ciudad de Bogotá (Colombia). Las variables relacionadas se enmarcaron en el modelo tridimensional de Maslach y Jackson (1981) y el modelo de Leymann (1990). Se realizó un diseño no experimental de corte transversal y alcance correlacional con una muestra no probabilística de 124 profesionales. Para la evaluación del Síndrome de Burnout, se utilizó el Maslach Burnout Inventory Human Education Survey (MBI-ES) y para la evaluación del Acoso Laboral, el cuestionario de estrategias de acoso psicológico, LIPT-60 que valora 60 diferentes estrategias de acoso psicológico (González de Rivera & Rodríguez-Abuín, 2003). Los resultados indicaron que el acoso laboral explica el burnout en un 64%.

**Palabras clave:** Mobbing, Burnout, Docentes.

...

## Abstract

The objective of this research was to identify the relationship between the Burnout syndrome (response to chronic stress)

## Dirigir toda correspondencia a:

psicologaocupacional@gmail.com

RMIP 2021, Vol. 13, Núm. 1, pp. 115-130.

www.revistamexicanadeinvestigacionenpsicologia.com

Derechos reservados ©RMIP

and the Mobbing (Labor Harassment) in teachers working in the city of Bogotá (Colombia). The related variables were framed in the three-dimensional model of Maslach and Jackson (1981) and Leymann's model (1990). A non-experimental cross-sectional design and correlational scope was carried out with a non-probabilistic sample of 124 professionals. For the evaluation of the Burnout Syndrome, the Maslach Burnout Inventory Human Education Survey (MBI-ES) was used and for the evaluation of Workplace Harassment, the questionnaire of strategies of psychological harassment, LIPT-60 that evaluates 60 different strategies of psychological harassment (González de Rivera and Rodríguez-Abuín, 2003). The results indicated that workplace bullying explains burnout by 64%.

**Keywords:** Mobbing, Burnout, Teachers.

## INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2016) ratifica los factores de riesgo psicosocial como el eje causal del estrés y establece que la interacción negativa entre los factores humanos y el medio ambiente del trabajo, conlleva al desarrollo de afectaciones físicas o mentales. En el marco de los riesgos psicosociales intralaborales, el acoso laboral o *mobbing*, es considerado uno de los riesgos psicosociales emergentes (recientemente reconocidos) Gil-Monte (2012). A nivel supranacional, de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud [OMS] y la Organización Internacional del Trabajo

[OIT], el acoso laboral es un problema de salud pública (Cassitto., et al 2004; OMS, 2010; OIT, 2016; Martínez, Iurrtia, Martínez, Torres & Queipo, 2012).

## ACOSO LABORAL O MOBBING

El acoso laboral o mobbing se conoce como “el terror psíquico o el acoso psicológico, en la vida laboral significa una comunicación hostil y poco ética que se dirige de forma sistemática por una o varias personas principalmente hacia un individuo” (Leymann, 1990, p. 120). En el marco de este modelo, el acoso se manifiesta por seis fases: incidente o conflicto inicial, daño sistemático (caracterizado por la restricción de la comunicación y el desempeño), intervención del talento humano, valoración psicológica – legal y expulsión o abandono del trabajo por parte de la víctima. Desde el enfoque de Leymann (1990) a nivel psicológico, los síntomas involucran depresión, ansiedad y pérdida de estrategias de afrontamiento; a nivel social, estigmatización, aislamiento social y desempleo voluntario. Así mismo, se enmarcan otras condiciones sociales persistentes y sistemáticas como: largos periodos de aislamiento social, periodos de incapacidad, desempleo e inicio de procesos de intervención a nivel psiquiátrico o psicológico en los trabajadores víctimas (Leymann, 1990).

En cuanto a otras miradas teóricas del acoso laboral, Martínez et al. (2012), indica que las consecuencias para la víctima se dan a nivel psicológico, principalmente por síntomas de estrés y frecuentemente estrés crónico que genera la intimidación persistente. A nivel físico, la somatización puede generar trastornos funcionales y psicosomáticos, como la hipersensibilidad a la crítica, desconfianza, sentimientos de ira, deseo de venganza, conductas de aislamiento, evitación y hostilidad. Según el planteamiento de acoso laboral de Ege (2000) la tensión permanente e incontrolada genera daño psicológico, expresado en estados de ansiedad y depresión que afectan el interés del trabajador, su dignidad, entusiasmo y confianza en el trabajo; de igual forma, incide en la productividad, la capacidad de tomar decisiones y en la actitud hacia el trabajo, enmarcada en un profundo aislamiento.

A nivel conceptual, de acuerdo con Topa, Depolo y Morales (2007) el acoso laboral o mobbing, es un proceso de agresión sistemática de actos negativos por parte de una persona o grupo de un compañero, subordinado o superior hacia otro trabajador quién, en el marco de las relaciones de poder, no cuenta con las estrategias para defenderse. La investigación en esta problemática no es tan frecuente como otras afectaciones de tipo psicosocial intralaboral y aún se denota resistencia de las organiza-

ciones para permitir investigaciones en este campo, lo cual evidencia un vacío empírico en esta temática.

## SÍNDROME DE BURNOUT

El término es inicialmente utilizado por Freudenberg (1974), quién identifica la aparición del síndrome como el desgaste que se presenta por demandas laborales que exceden los recursos personales. Este autor hace referencia a la “trampa del Burnout”, en la que los profesionales trabajan demasiado tiempo y con demasiada intensidad en una necesidad de dar, la cual es poco realista en el tiempo y se destaca principalmente por síntomas conductuales (ira, irritabilidad, frustración, sensibilidad, estado paranoide, uso de tranquilizantes y barbitúricos), físicos (dolores de cabeza, sensación de agotamiento, fatiga, trastornos gastrointestinales, falta de aliento e insomnio), y cognitivos (esquemas negativos, rígidos e inflexibles, y aislamiento social). En este sentido, Maslach y Jackson (1981), consolidan la definición del síndrome desde un modelo teórico tridimensional que concibe el síndrome de Burnout como una forma inadecuada de afrontar el estrés emocional crónico, caracterizado en buena medida por el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño. De igual manera, los autores refieren que, el síndrome de Burnout es consecuencia de un estrés crónico, desarrollado principalmente por el personal profesional en instituciones que prestan servicios de asistencia humana, los cuales pasan periodos de alta implicación con otras personas donde la interacción se centra en las necesidades físicas, psicológicas y sociales de estas. Tal como lo indica Maslach (2009) el burnout es una respuesta al estrés crónico que se desarrolla en respuesta a la acumulación de estresores ocupacionales, específicamente interpersonales y de tipo crónico (a lo largo del tiempo).

Durante la década de los 80, inicia un auge por la investigación y el desarrollo de mecanismos de prevención frente al síndrome de Burnout, entendido como el resultado de un proceso permanente de estrés y tensión que sobrepasa las capacidades del profesional y refleja un proceso de desajuste en relación con su trabajo, presentado con mayor frecuencia en las áreas de la salud, específicamente la salud mental y las áreas educativas y sociales, sin descartar su ocurrencia en otras áreas de ocupación (Álvarez & Fernández, 1991).

Los factores que inciden en la aparición del síndrome, desde una perspectiva global, se encuentran asociados con una interacción negativa entre la atención de personas, los equipos de trabajo y el lugar de trabajo. Así mismo, distinguen el desarrollo del síndrome en tres etapas: la primera está determinada por una alta demanda que

sobrepasa los recursos individuales, desencadenando el estrés laboral, la segunda se caracteriza por irritabilidad, fatiga y tensión, que libera un sobre esfuerzo para responder a las demandas y finalmente, la fase que genera distanciamiento emocional, rigidez, y retirada, desatando un enfrentamiento defensivo que origina el desajuste al puesto de trabajo. Estas etapas pueden presentarse en un continuo temporal como proceso y no hay una especificación respecto al tiempo de duración en cada una, con prevalencia de síntomas psicossomáticos, conductuales, emocionales y defensivos que se reflejan conductualmente en la falta de interés, falta de entusiasmo, índices elevados de ausentismo y deseos de abandonar el trabajo (Álvarez & Fernández, 1991; Suñer-Soler et al., 2014). A partir del año 2008, en Colombia, mediante la resolución 2646 (M. Res. 2646, 2008), se enfatiza en la necesidad de adelantar procesos de investigación, gestión, intervención y monitoreo respecto de los riesgos psicossociales en el trabajo para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional (Ministerio de Protección Social, 2008). Según Gil-Monte (2012), el 49.9% de las personas ocupadas, refieren niveles altos o muy altos de estrés; así mismo, según la quinta encuesta Europea de condiciones de trabajo, el 60% de los trabajadores indicaron problemas con el exceso de trabajo, 19% falta de apoyo social y el 14% indicó haber recibido acciones violentas en el marco de insultos, humillaciones, amenazas o agresiones verbales en el trabajo.

Los riesgos psicossociales, el estrés y sus consecuencias, implican costos económicos y sociales, hasta el punto de ser considerados problemas de salud pública (Gil-Monte, 2012). En Colombia, no se encontró suficiente investigación y claridad frente a los mecanismos de prevención del acoso laboral en el trabajo, lo anterior a pesar del marco normativo de prevención de riesgo psicossocial en el trabajo en el marco del Sistema General de Riesgos Laborales y la emisión de la ley 1010 de 2006, cuyo objeto relaciona en su artículo 1:

Definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública (C. Ley. 1010, 2006).

Así mismo, la primera encuesta Nacional sobre condiciones de salud y trabajo refiere que el 28.4% de las mujeres y el 24.7% de los hombres puntuaron entre 7 y 10 su percepción de estrés. La segunda encuesta nacional reconoce la necesidad de enfatizar en el diagnóstico primario del estrés laboral e identifica un incremento del 43% en afectaciones desarrolladas en el contexto del

trabajo entre los años 2009 a 2012 (Ministerio de Protección Social, 2007; Ministerio de Trabajo República de Colombia, 2013).

El Instituto Europeo de Psicología Positiva (2016), estimó que el estrés en Colombia provoca (cambio dólar octubre / 2021) pérdidas anuales de aproximadamente de 10.152.959 (USD); así mismo, 16.921.598 (USD) de pérdidas aproximadas por ausentismo laboral, 824 (USD) en días laborales perdidos 33.843.197 (USD) en pérdidas aproximadas por productividad, y se considera que el 38% de los colombianos sufren de estrés laboral. Con relación a las organizaciones se estiman 7.8 días promedio perdidos por trabajador con un coste diario promedio de 6 (USD) para el salario mínimo legal vigente en Colombia en 2016, con un coste anual promedio por trabajador a causa del estrés y el ausentismo laboral 47 (USD), estimando pérdidas anuales aproximadas para empresas de 100 empleados de 4.747 (USD), para 500 empleados de 23.736 (USD) y para empresas de 1.000 empleados de 47.473 (USD).

Algunas investigaciones han determinado la importancia de estudiar el síndrome de burnout y profundizar en el tipo de ocupación y las condiciones específicas del rol (Benevides-Pereira et al., 2010; Dreison et al., 2016; Díaz & Gómez, 2016; Innanen, Tolvanen, & Salmela-Aro, 2014; Jiménez, Caicedo, Arias & Pulido 2015; Marengo-Escuderos et al., 2016; Montgomery, 2014; Organización Internacional del Trabajo, 2010; Poletto et al. 2016; Rodríguez & Roza 2016; Suñer-Soler et al., 2014; Sedlar et al., 2015). Las profesiones de alta implicación social y emocional registran mayor tendencia a desarrollar estrés y, específicamente, síndrome de burnout como respuesta al estrés crónico. También presentan mayor prevalencia que otro tipo de ocupaciones; en este sentido, cobra interés e impacto social el estudio de burnout en labores relacionadas con asistencia en salud, docencia y fuerza pública (Botero, Zapata & Romero 2009; Marengo-Escuderos, & Ávila-Toscano, 2016; Reza & Leyli, 2016).

En estudios realizados con una muestra de 91 docentes de Barcelona, Arís (2009), encontró que el constante malestar que experimentan los docentes queda reflejado en los niveles de estrés, insatisfacción y ausencia de estrategias para poder abordar de forma adecuada los problemas del contexto escolar. En un estudio de caso, realizado con docentes del magisterio colombiano, se concluyó que las condiciones de subordinación, la jornada, un salario bajo y los contextos sociales de la población, producen tensión en la relación laboral (García, 2012). Martínez, Berthel y Vergara (2017), encontraron que las manifestaciones del síndrome de Burnout en los docentes señalan puntuaciones en su mayoría mode-

radas en los tres 3 síntomas: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal.

Así mismo, de acuerdo con Marente y Gestoso (2008) las profesiones asistenciales tales como la docencia presentan alta incidencia de burnout (48.94%), con prevalencia de desgaste en las mujeres y mayor pérdida de autoeficacia en los hombres. Relacionado con permanencia y experiencia docente, dicho estudio no descarta la relación entre burnout y mobbing. Según Barraca (2010), la presencia de burnout se asocia con niveles inferiores de enseñanza en España; tales como, primaria, secundaria y bachillerato y corrobora la presencia de estrés laboral, niveles medios de burnout y presencia de mobbing, el autor resalta la carencia de investigación en estos síndromes particularmente para el contexto educativo.

De acuerdo con el marco anterior de referencia, se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo se relaciona el acoso laboral o mobbing con el síndrome de burnout en docentes de la ciudad de Bogotá? Así mismo se plantean las siguientes preguntas: ¿Cómo se relaciona el acoso laboral o mobbing y el agotamiento emocional?, ¿cómo se relaciona el acoso laboral o mobbing y el dominio de despersonalización?, ¿cómo se relaciona el acoso laboral o mobbing con la baja percepción de autoeficacia? Para dar respuesta a las anteriores preguntas se parte de las siguientes hipótesis:

H1: el acoso laboral o mobbing y el agotamiento emocional se relacionan directamente.

H2: el acoso laboral o mobbing y el dominio de despersonalización se relacionan directamente.

H3: el acoso laboral o mobbing se relaciona en forma inversa con la baja percepción de autoeficacia.

## MÉTODO

### DISEÑO

Se realizó un diseño no experimental de corte transversal y alcance correlacional (Hernández, Fernández & Baptista, 2014). El análisis de los datos se realizó con ecuaciones estructurales (Ato & Vallejo, 2015).

### PARTICIPANTES

Los participantes fueron docentes de la Ciudad de Bogotá que se encontraban ejerciendo su profesión, no se excluyó multitrabajo, ni escenario de trabajo (administrativo, aula, investigación, campo; entre otros). Para determinar el tamaño de la muestra se utilizó el software G\*Power, versión 3.15, que tuvo en cuenta regresión lineal múltiple con el criterio de “potencia”, una probabilidad de error de 0.05 y una significancia de 0.95 con

5 predictores para las inferencias de los resultados. Los datos que arrojó el software, respecto al tamaño mínimo de muestra que se requerían, fueron 64 docentes; no obstante, se obtuvo una muestra no probabilística de 124 docentes que cumplían los criterios de inclusión.

## INSTRUMENTOS

En atención al modelo teórico tridimensional de Maslach y Jackson (1981; 1996; 2009) elegido para la investigación, el cual aborda las dimensiones de: desgaste emocional, despersonalización y autoeficacia; y teniendo en cuenta la ocupación objeto de análisis (docencia), se utilizó el Maslach Burnout Inventory Educators Survey (MBI-ES). Los derechos de aplicación del instrumento fueron adquiridos con la organización Mind Garden; que tiene propiedad sobre el mismo. Este instrumento ha sido uno de los más utilizados en la investigación del síndrome (Hederich-Martínez & Caballero-Domínguez, 2016).

Para la medición del acoso laboral se utilizó el LIPT-60 de libre uso, cuestionario auto-administrado que objetiva y valora 60 diferentes estrategias de acoso psicológico, el cual se construyó a partir del LIPT original dicotómico de 45 ítems de Leymann de González de Rivera y Rodríguez-Abuín (2003). Este Instrumento contiene las siguientes dimensiones: limitar su comunicación, limitar su contacto social, desprestigiar la persona hacia sus compañeros, desacreditar su capacidad profesional y laboral; comprometer su salud y estrategias de acoso frecuentes que fueron agregadas en la versión española del instrumento. Para el modelo de ecuaciones estructurales se tomó como dimensión la sumatoria del número de respuestas positivas de acoso en las dimensiones del instrumento.

## PROCEDIMIENTO

La investigación se desarrolló en diferentes fases: contacto con los docentes a partir de dos fuentes, contacto directo con ellos en tres instituciones educativas y por otras fuentes según los criterios de inclusión establecidos para estos participantes (docentes en trabajo activo sin excluir multitrabajo y modalidad de trabajo dentro de la docencia). Se realizó el montaje de los ítems de los dos instrumentos para captura en línea con la herramienta “formularios de google”, de libre uso; posteriormente, se enviaron los instrumentos para diligenciamiento mediante captura en línea, el hipervínculo de captura se envió a dos bases de datos de docentes; así mismo, a personas en ejercicio de la docencia que

aceptaron participar voluntariamente, este hipervínculo incluía la aceptación de consentimiento, términos y condiciones de manera electrónica.

Respecto al análisis y procesamiento de datos recolectados, se ajustaron los puntajes directos obtenidos por los participantes para cada una de las pruebas con la aplicación Excel® 2010 del paquete de Office de Microsoft®, con las especificaciones de cada prueba; posteriormente, se analizaron los datos de acuerdo con el plan de análisis de datos establecido conforme con el Modelo de Ecuaciones Estructurales (MEE) para lo cual se utilizó el software IBM-SPSS-AMOS. Finalmente, se realizó el análisis y discusión de resultados.

## RESULTADOS

A partir del archivo plano en Excel, generado por la herramienta de captura, se creó la base de datos para

establecer las puntuaciones netas que, posteriormente, fueron transformadas según los baremos de la prueba en cada dominio y dimensión. Seguidamente, se consolidaron los puntajes correspondientes a cada dimensión para las dos variables (síndrome de burnout y mobbing). Con relación a la descripción de los participantes, se resalta que, debido a los controles instaurados en el diseño de la forma, no hubo casos perdidos. La muestra estuvo conformada por 124 docentes, el 4% indicó estar entre los 20 y 25 años, el 10% entre 26 y 30 años, el 18% entre 31 y 35 años, el 33% entre 36 y 40 años, el 15% entre 41 y 45 años, el 6% entre 46 y 50 años y el 15% indicó tener más de 51 años; el 59.68% fueron mujeres y el 40,32 % fueron hombres, quienes cumplieron los criterios de inclusión previstos en el diseño de la investigación. Todos los dominios presentaron una distribución normal establecida con la prueba Kolmogorov-Smirnov y con la corrección de significación de Lilliefors.

**Tabla 1. Distribución de frecuencias de las variables sociodemográficas de los participantes (N = 124)**

Variable	Categoría	n	%
Sexo	Hombres	50	40.32
	Mujeres	74	59.68
Áreas de desempeño	Administración	2	1.6
	Coordinación	3	2.4
	Dirección	2	1.6
	Docente de planta	64	51.6
	Docente de cátedra	30	8.9
	Investigación	11	9.7
	Dos o más áreas de desempeño	12	24.2
Condición multitrabajo	Un trabajo	70	56.45
	Dos trabajos	34	27.41
	Tres trabajos	17	13.70
	Cuatro trabajos	3	2.41

Estado civil	Soltero	49	40,3
	Casado	42	33.9
	Separado	10	7.3
	Unión libre	22	17.7
	Otro estado civil	1	.8
	Total	124	100.0

El 95.2% indica que imparte clase y el 4.8% que no imparte clase en el desarrollo de su ocupación. El 36.29% manifestó ser de raza blanca, el 57.25%, de raza mestiza y el 6.45% de otra raza. El 48.4% indicó no tener hijos, el 24.2 indicó tener un hijo, otro 24.2% refirió tener dos hijos, el 2.4% indicó tener tres hijos y un 0.8% indicó tener cuatro hijos.

Con relación al nivel de educación formal más alto adquirido, el 55.6% indicó tener formación en nivel de maestría, el 8.9% doctorado, el 0.8% una especialización médica, el 13.7% una especialización no médica y el 21% un nivel de formación profesional o de pregrado exclusivamente. Respecto al tiempo que dedican a trabajar dentro y fuera de casa, el 33.9% indicó diez horas de trabajo, el 32.3% ocho horas de trabajo y el 33.9% indicó más de doce horas diarias. Igualmente, con relación al tipo de vinculación, el 18.5% indicó medio tiempo, el 14.5% tiempo parcial, el 66.9% tiempo completo. En cuanto al tiempo en que han permanecido en su ocupación el 20.2% indicó entre 1 y 5 años, el 20.2% entre 11 y 15 años, el 25% entre 6 y 10 años y el 34.7% más de quince años.

En relación con el área de enseñanza el 4% indicó doctorado, el 8% postgrado (especialización o maestría), el 5.6% pre-escolar, el 36.29% pregrado, el 13.7% primaria, el 26.61% secundaria y el 2.6% técnico o tecnólogo.

### SÍNDROME DE BURNOUT

Con relación a los resultados, el 8% configuran síndrome de burnout, el 29.83% configuran la dimensión de desgaste emocional en nivel alto, el 9.6% configuran la dimensión de despersonalización en nivel alto, y el 25% baja percepción de autoeficacia; los puntajes medios consideran que la dimensión está en riesgo de desarrollarse, en este sentido, el 20.96% indicó desgaste emocional en nivel medio, el 21.77% puntuó nivel medio para despersonalización y el 46.77% quedó en nivel medio para

percepción de autoeficacia. Se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach para el instrumento en general de Burnout Education Survey para medir la consistencia interna de esta escala y se encuentra para las variables de desgaste un alfa de Cronbach de 0.91, para la variable de despersonalización un alfa de Cronbach de 0.65 y para la variable de autoeficacia un alfa de Cronbach 0.76.

### ACOSO LABORAL MOBING

En la evaluación de acoso laboral se encontró un índice NEAP (medida de conductas de acoso) de 17.13, un índice IGAP (Índice Global de Acoso Psicológico) de 0.28, una media de respuestas positivas de acoso de 10.18 con relación a las 60 estrategias que evalúa el instrumento; el mayor puntaje en estrategias positivas de acoso fue 40 y el índice IMAP (Intensidad Media por Cada Conducta de Acoso) fue de 0.24.

No se encontraron diferencias en el síndrome de burnout en función del tiempo permanecido en la ocupación, Chi cuadrado ( $X^2=6.97$   $p=.073 > 0.05$ ); se encontraron diferencias significativas en relación con el tiempo de dedicación a la docencia (tiempo completo, medio tiempo y tiempo parcial) prueba Chi cuadrado ( $X^2=63.31$   $p=.000 < 0.05$ ), hay mayor número de docentes con burnout en la categoría de tiempo completo y diferencias significativas con relación al principal nivel de enseñanza: pre-escolar, primaria, secundaria, técnico o tecnólogo, pre-grado, postgrado (especialización o maestría), y doctorado con la prueba Chi cuadrado ( $X^2= 80.69$   $p=.000 < 0.05$ ), los niveles de secundaria y técnico o tecnólogo presentan las mayores frecuencias de burnout.

Se realizó un análisis de estructura de relaciones para establecer la relación entre las dos variables estudiadas y sus dominios, según el planteamiento de las hipótesis. Las relaciones de estas variables, como están expresadas

en las hipótesis, se establecieron con ecuaciones estructurales. Se analizó la varianza explicada y los pesos de regresión de cada una de las variables. Se tomaron como base las hipótesis planteadas y se buscó relacionar todos los dominios de la variable Acoso Laboral (Mobbing) con los dominios de la variable (síndrome de burnout), expresadas en el diseño de esta investigación. Del total de los 124 docentes, se eliminaron 14 datos correspondientes a las personas que no manifestaron ninguna estrategia de acoso laboral en las respuestas al instrumento. Se contó, finalmente, con una muestra para el modelo de ecuaciones de 110 personas. Mediante el software de análisis estadístico IBM-SPSS-AMOS se estableció, posteriormente, que el acoso laboral explica el burnout en un 64%.

Además, se encontró que el acoso laboral explica el dominio de desgaste emocional en un 50%, el dominio de despersonalización en un 38% y el dominio de autoeficacia evidentemente inversa en un  $-.39$ . Lo anterior, corrobora la relación directa e inversa, para cada dominio de burnout con el acoso laboral o mobbing.

## EVALUACIÓN DEL AJUSTE

Para establecer la exactitud de los datos del modelo, se analizaron las medidas absolutas del ajuste (Escobedo et al., 2016). Se revisaron los coeficientes de comparaciones de referencia (CFI), el error de aproximación cuadrático medio (RMSEA), el Chi cuadrado sobre los grados de libertad (CMIN) y el índice de validación cruzada esperada (ECVI). Acerca del índice (CMIN) se encontró un valor de 1.23, el cual es inferior a 3, puntaje que indica ajuste del modelo, el valor de RMSEA = .047 el cual es inferior a .08, e indica que el modelo se ajusta. El índice de comparaciones de referencia (CFI), obtuvo un puntaje de 0.99 que indica un adecuado ajuste (superior a .90); finalmente, el ECVI = .79 presenta un puntaje ajustado inferior a 1. Resumiendo, el modelo cumple con los índices CMIN, RMSEA, CFI y ECVI. En la figura 1, se presenta el modelo.

**Tabla 2. Índices de Bondad de Ajuste en reespecificación del Modelo**

Medida de Ajuste	Modelo por Defecto
CMIN	1.23
RMSEA	.047
CFI	.99
ECVI	.79

Nota: CMIN= Chi cuadrado sobre los grados de libertad; RMSEA=Error de Aproximación Cuadrático Medio; CFI= Coeficientes de Comparaciones de Referencia; ECVI = índice de validación cruzada esperada. Autoría Propia.

**Figura 1. Modelo en la Versión de Ecuaciones Estructurales**

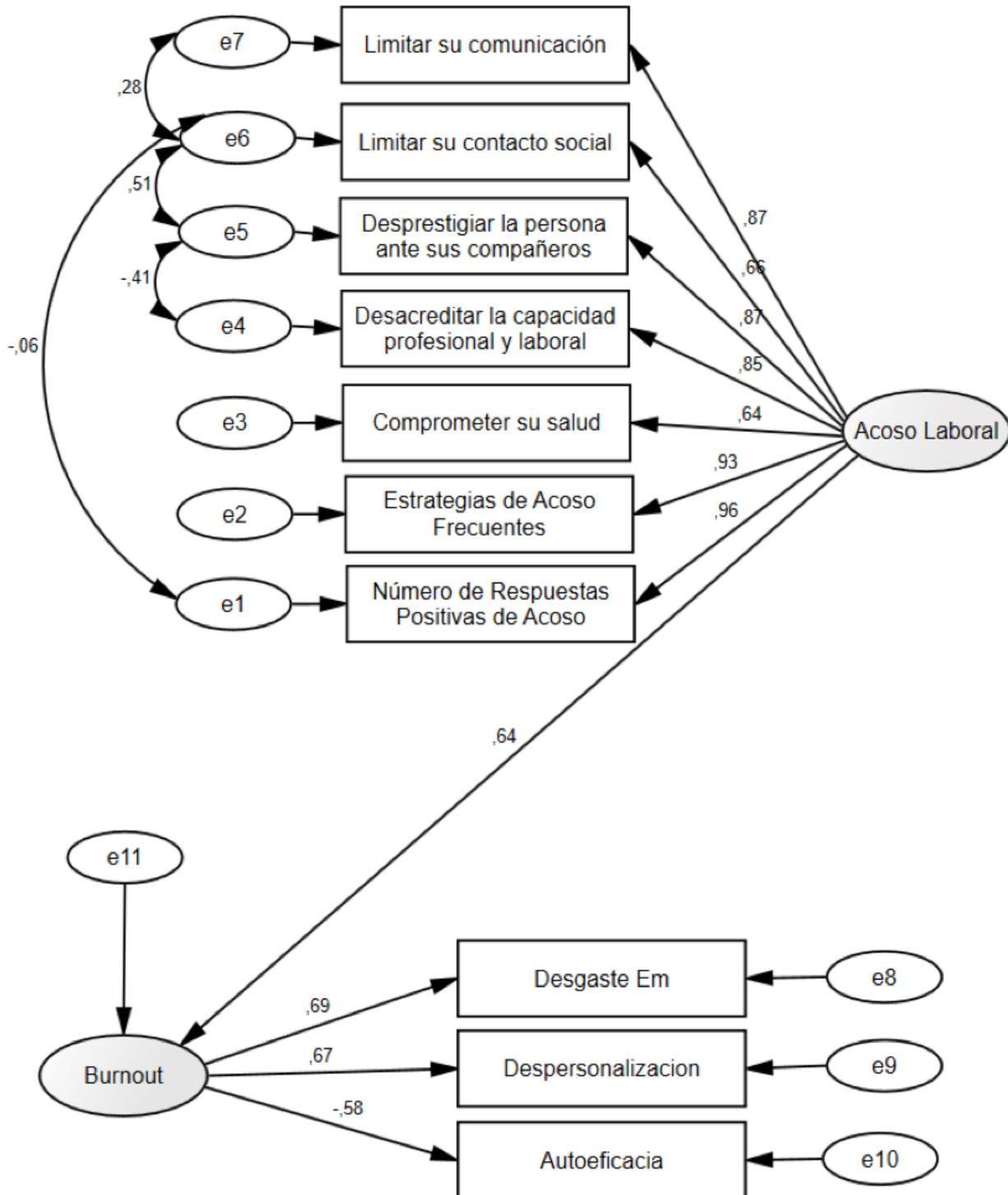


Figura 1. Resultados de relación estructural y trayectoria entre cada una de las variables para la reespecificación del modelo en la versión de ecuaciones estructurales. Autoría Propia.

## DISCUSIÓN

En cuanto al desarrollo de síndrome de burnout en los docentes, se encontró una proporción que configura el síndrome en las tres dimensiones de desarrollo y una proporción que configura alto desgaste emocional, lo que indica que, el ejercicio de la docencia es una ocupación tendiente al estrés crónico y al desgaste. En consecuencia, se pueden revisar de manera específica planes de prevención especial, de acuerdo con esta ocupación y su contexto de desarrollo, por tanto, corrobora lo hallado por Marente y Gestoso (2008); así como Góralewska-Słońska (2019). Con referencia a los datos obtenidos con las variables socio demográficas de tiempo en la ocupación, dedicación a la docencia (tiempo completo, medio tiempo y tiempo parcial) y nivel de enseñanza, a la luz del análisis del modelo de Leymann (1990); se encontró que estas variables pueden estar marcando diferencias significativas con relación a los aspectos intralaborales predictores de acoso laboral o *mobbing* (limitar la comunicación, limitar el contacto social, desprestigiar la capacidad profesional y laboral y comprometer su salud) y pueden señalar estrategias de prevención en el marco de los procesos de bienestar y desarrollo con relación a la prevención del desarrollo del síndrome de *burnout* en los docentes. Lo anterior confirma predictores en el contexto laboral de tensión, tal como lo encontró (Carrión-García, López-Barón, & Strauss 2015; García, 2012).

En esta muestra no hubo índices altos de acoso, particularmente se presentan casos con índices medios elevados de acoso y altas respuestas medias positivas de acoso que, dada la complejidad y gravedad de cada estrategia de acoso y la vulnerabilidad que representa en sí misma, es relevante continuar investigando, teniendo en cuenta la escasa investigación empírica que puede haber para este constructo en particular.

Se encontraron elementos empíricos que corroboran la pertinencia e importancia teórica de los modelos de *mobbing* y *burnout* Leymann (1990) y Maslach y Jackson (1981) respectivamente. Al mismo tiempo, se evidencia la importancia de confirmar otros modelos de *mobbing* centrados en los perfiles de víctima y acosador (Ege, 2000; Flores, Tovar & Vilchis, 2014; Martínez *et al.*, 2012).

En cuanto al modelo obtenido, la relación estructural indica que, el acoso laboral (*mobbing*), explica el desarrollo del síndrome de burnout en un 64% y conforme los adecuados índices de ajuste, se puede apreciar que el acoso laboral o *mobbing* es predictor y tiene alta incidencia en el desarrollo del síndrome de burnout, presentan una

relación significativa y los dos se dan de manera sistemática, de configuración intralaboral (riesgo psicosocial intralaboral y riesgo psicosocial intralaboral emergente), persistente en el tiempo y con alto impacto para las personas que lo vivencian (Aris, 2009; Martínez, Berthel & Vergara 2017; Moreno, 2011).

En consecuencia, para futuras investigaciones, se recomienda explorar la incidencia de otras variables contempladas en modelos de acoso laboral diferentes al de Leymann (1990), el cual se centra en la restricción de la comunicación y desempeño como mecanismos de daño sistemático; no obstante, otros modelos presentan variables de origen laboral que podrían estar relacionados con el síndrome de *burnout* en el campo docente, tales como: exclusión, doble *mobbing*, deterioro psicofísico, clima organizacional, factores de riesgo psicosocial intralaboral, estrategias de afrontamiento centradas en el estilo de personalidad, identidad cultural, contexto público o privado, relaciones asimétricas de poder, estilos de liderazgo y violencia basada en género (Carrión-García, López-Barón, & Strauss 2015; Góralewska-Słońska, 2019; Manrique, 2019; Pérez & Zapata, 2020).

Por consiguiente, desde el enfoque de gestión del riesgo, se busca fortalecer los entornos protectores de trabajo y gestionar las fuentes de riesgo, con el fin de prevenir riesgos psicosociales intralaborales emergentes y sus efectos, como son las tensiones psicológicas para los trabajadores, las cuales representan afectaciones psicósomáticas que influyen en la salud laboral y la salud pública (Góralewska-Słońska, 2019; Gil-Monte, 2012). Tanto el *burnout* como el *mobbing* atentan contra la dignidad de los trabajadores y conectan directamente con la calidad de vida en el trabajo y la satisfacción con el mismo (Görgülü, Beydağ, Şensoy, & Kiyak, 2014). Con respecto a lo anterior, el estudio de las relaciones de poder y el liderazgo en los diferentes tipos de ocupación cobra gran relevancia como mecanismos de prevención e intervención (Díaz-García, 2018).

## CONSIDERACIONES ÉTICAS

En atención a los criterios éticos, una de las investigadoras cuenta con licencia vigente que la habilita legalmente para realizar acciones de investigación en el área seguridad y salud en el trabajo; así como, riesgo psicosocial en Colombia (resolución 10771/2009, renovación 1008 del 27 de enero de 2020). Así mismo, se solicitó la licencia de aplicación a la organización Mind Garden, Inc. del MBI-ES (Este instrumento está cubierto por las leyes de propiedad intelectual de EE. UU. E internacionales. Cualquier uso de este instrumento, en su totalidad o en parte, está sujeto a dichas leyes y está expresamente

prohibido por el titular de los derechos de autor). Mind Garden, Inc.

## LIMITACIONES

Se aprecian como limitaciones la dificultad para acceder a una muestra superior, lo anterior, dado que el acoso laboral aún es invisibilizado, legitimado y en muchas ocasiones naturalizado. En este sentido, posterior a la emisión de la ley 1010 de 2006 en Colombia (medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo), se encuentra bastante precaución en las organizaciones para permitir el acceso al estudio de este tipo de problemáticas.

## REFERENCIAS

Álvarez Gallego, E., & Fernández Ríos, L. (1991). El Síndrome de "Burnout" o el Desgaste Profesional. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 11(39), 257-265.

Aris Redó, N. (2009). El Síndrome de Burnout en los docentes. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 7 (2), 829-848.

Ato, G. M., & Vallejo, G. (2015). *Diseños de Investigación en Psicología*. (pp. 17-50). Madrid, ESPAÑA: Larousse - Ediciones Pirámide. Recuperado de: <http://www.ebrary.com>

Barraca, J. (2010). Emociones negativas en el profesorado universitario: burnout, estrés laboral y mobbing. *Revista eduPsykbé*. 9 (1), 85-100.

Benevides-Pereira, T., María, A., Porto-Martins, P. C., & Basso Machado, P. G. (2010). Síndrome de Burnout en Psicólogos Clínicos. En Ponencia presentada en el 11vo Congreso Virtual de Psiquiatría: Interpsiquis, febrero-marzo, (15).

Botero, M. L. R., Zapata, J. A., & Romero, H. G. (2009). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de una Institución de Educación Superior, Medellín, 2008. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública: El escenario para la salud pública desde la ciencia*, 27(2), 198-210.

Cassitto, M. G., Fattorini, E., Gilioli, R., Gonik, V., Fingerhut, M. A., Kortum-Margot, E. G., & World Health Organization. (2004). *Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo*. Recuperado de: [http://www.who.int/occupational\\_health/publications/en/pwh4sp.pdf](http://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4sp.pdf) consultado el 01 de agosto de 2018.

Carrión-García, M. Á., López-Barón, F., & Strauss, A. M. G. (2015). Influencia de factores negativos del contexto de trabajo en desgaste psíquico de trabajadores en Colombia. *Revista Hacia la Promoción de la Salud*, 20(1), 111-125. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3091/309142716008>

Congreso de Colombia (2006) 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. Bogotá: Autor. Recuperado de: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1010\\_2006.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html)

Díaz-García, O. (2018). Bullying in Public Administration.

Díaz Bambula, F., & Carolina Gómez, I. (2016). La Investigación sobre el Síndrome de Burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010. *Psicología desde el Caribe*, 33(1).

Dreison, K. C., Luther, L., Bonfils, K. A., Sliter, M. T., McGrew, J. H., & Salyers, M. P. (2016, September 19). Job Burnout in Mental Health Providers: A Meta-Analysis of 35 Years of Intervention Research. [El Burnout en los Proveedores de Salud Mental: un Metanálisis de 35 años de Investigación de Intervención]. *Journal of Occupational Health Psychology*. Advance Online Publication. doi.org/10.1037/ocp0000047

Ege, H. (2000). Mobbing: Il Terrore Psicologico sul Posto di Lavoro e le sue conseguenze Psicofisiche Sull'individuo. *Leadership Medica*, 3C

Escobedo Portillo, M. T., Hernández Gómez, J. A., Esteban Ortega, V., & Martínez Moreno, G. (2016). Modelos de Ecuaciones Estructurales: Características, Fases, Construcción, Aplicación y Resultados. *Ciencia & trabajo*, 18(55), 16-22.

Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-out. [Burn-out del personal]. *Journal of social Issues*, (30), 159-165

Flores, M. M. T., Tovar, L. A. R., & Vilchis, F. L. (2014). Mobbing: A Theoretical Model Quantifying Factors Affecting the Role of Women Executives in The Institutions of Public Education in Mexico. *Contaduría y Administración*, 59(1), 195-228.

García, L.F. (2012). El «Burnout» y los docentes del magisterio. *CRITERIOS - Cuadernos de Ciencias Jurídicas y Política Internacional*, 5(2), 181-205.

González De Rivera, J. L., & Rodríguez-Abuín, M. (2003). Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: el LIPT-60 (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) en versión española. *Psiquis*, 24(2), 59-69.

Góralewska-Słońska, A. (2019). Experiencing mobbing at workplace facing psychological gender and occupational burnout. *Management*, 23(1), 156-173. Doi: <https://doi.org/10.2478/manment-2019-0009> |

Görgülü, N., Beydağ, K. D., Şensoy, F., & Kıyak, M. (2014). The Effects of Mobbing (Bullying) on Health Employes. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 152, 503-509.

Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos Psicosociales en el Trabajo y Salud Ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud pública*, 29(2), 237-241.

Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. P. (2014). Metodología de la investigación. (6ª edición) México. McGraw Hill Education.

Hederich-Martínez, C., & Caballero-Domínguez, C. (2016). Validación del cuestionario Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS) en contexto académico colombiano. *Revista CES Psicología*, 9(1), 1-15.

- Innanen, H., Tolvanen, A., & Salmela-Aro, K. (2014). Burnout, Work Engagement and Workaholism among Highly Educated Employees: Profiles, Antecedents and Outcomes. [Burnout, Compromiso Laboral y Adicción al Trabajo entre Empleados Altamente Educados: Perfiles, Antecedentes y Resultados]. *Burnout Research*, 1(1), 38-49. doi.org/10.1016/j.burn.2014.04.001
- Instituto Europeo de Psicología Positiva (2016). Autor Recuperado de: <http://cursopsicologiapositiva.com/estres-laboral-colombia/> consultado el 05 de Marzo de 2018.
- Jiménez Barrero, E., Caicedo Moreno, S., Arias, R. E., & Pulido Gil, J. A. (2015). Factores de Riesgo Psicosocial y Síndrome de Burnout en Trabajadores de una Empresa Dedicada a la Recreación y el Entretenimiento Educativo Infantil en Bogotá DC. *Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud*, 47(1).
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126. Recuperado de: [http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(3\).pdf](http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(3).pdf). Consultado el 26 de Julio de 2018.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. [La Medición del Burnout Experimentado]. *Journal Of Occupational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (1996). Burnout Inventory Manual. Third Edition. Palo Alto: California Consulting Psychologists Press. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/277816643\\_The\\_Maslach\\_Burnout\\_Inventory\\_Manual](https://www.researchgate.net/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual)
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & Trabajo*, 11(32), 37-43. Recuperado de: <http://www.cienciaytrabajo.cl>
- Manrique, A. M. T. (2019). Acoso Laboral (Mobbing): Riesgo Psicosocial emergente Invisible. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. 38(2), 127-137. Doi: 10.21772/ripo.v38n2a03
- Martínez León, M. D. L. M., Iruñia Muñiz, M. J., Martínez León, C., Torres Martín, H., & Queipo Burón, D. (2012). El Acoso Psicológico en el Trabajo o Mobbing: Patología Emergente. *Gaceta Internacional de Ciencias Forenses*, nº 3. Abril-Junio: 5-12
- Martínez, J.C., Berthel, Y., & Vergara, M.S. (2017). Síndrome de Burnout en profesores y su relación con el aprendizaje de los estudiantes de básica primaria de una institución educativa oficial de Sincelajo (Colombia), 2016. *Salud Uninorte*, 33 (2): 118-128
- Marengo-Escuderos, A. D., & Ávila-Toscano, J. H. (2016). Burnout y Problemas de Salud Mental en Docentes: Diferencias Según Características Demográficas y Sociolaborales. *Psicología: Avances de la Disciplina*, 10(1), 91-100.
- Marente, J. A. A., & Gestoso, C. L. G. (2008). Burnout y Mobbing en enseñanza secundaria. *Revista Complutense de Educación*, 19(1), 157.
- Ministerio de Protección Social República de Colombia. (2007). I Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales. Bogotá, D. C.: Autor. Recuperado de: [http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/I\\_encuesta\\_nacional\\_colombia2.pdf](http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/I_encuesta_nacional_colombia2.pdf)
- Ministerio de Trabajo República de Colombia. (2013). II Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales. Bogotá, D. C.: Autor. Recuperado de: <https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/08/ii-encuesta-nacional-seguridad-salud-trabajo-2013.pdf>
- Ministerio de Protección Social República de Colombia (2008). Resolución 2646. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Bogotá: Autor. Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>.
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supl. 1), 4-19. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Montgomery, A. (2014). The Inevitability of Physician Burnout: Implications for Interventions. [La Inevitabilidad del Desgaste del Médico: Implicaciones para las Intervenciones]. *Burnout Research*, 1(1), 50-56. doi.org/10.1016/j.burn.2014.04.002
- Organización Internacional del Trabajo. (2010). Riesgos Emergentes y Nuevos Modelos de Prevención en un Mundo de Trabajo en Transformación. Ginebra, Autor. Disponible en: [http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS\\_124341/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_124341/lang-es/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo OIT (2016). Estrés en el Trabajo: Un reto colectivo. Ginebra, Autor.
- Organización Mundial de la Salud. (2010). Ambientes de Trabajo Saludables: Un Modelo para la Acción: para Empleadores, Trabajadores, Autoridades Normativas y Profesionales. Ginebra, Autor. Recuperado de: [http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/44317/1/9789243599311\\_spa.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/44317/1/9789243599311_spa.pdf)
- Pérez, A., & Zapata, F.M. (2020). Factores Psicosociales, Burnout, Mobbing y Desempeño Laboral de los Docentes de la Universidad Pública. *Revista Clake Education*, 1(04), 2-2.
- Poletto, N. A., Probst, L. F., de Oliveira, T. L., Guerra, L. M., Bovi Ambrosano, G. M., Cortellazzi, K. L., & de Fátima Possobon, R. (2016). Síndrome de Burnout em Gestores Municipais da Saúde. [Síndrome de Burnout en Gestores Municipales de la Salud]. *Cadernos Saúde Coletiva*, 24(2).
- Reza, A. H., & Leyli, B. E. (2016). Investigating The Role of Organizational Happiness in Teachers' Occupational Burnout. [Investigando el Papel de la Felicidad Organizacional en Burnout en Profesores]. *Journal of Fundamental and Applied*

- Sciences, 8(2), 1444-1465. doi.org/10.4314/jfas.v8i2s.66
- Rodríguez, A. F. U., & Rozo, A. M. M. (2016). Riesgos Psicosociales Intralaborales en Instituciones de Salud de Nivel III de Atención en Santander. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 32(2), 56-68.
- Sedlar, N., Šprah, L., Tement, S., & Sočan, G. (2015). Internal Structure of an Alternative Measure of Burnout: Study on the Slovenian Adaptation of the Oldenburg Burnout Inventory (OLBI). [Estructura Interna de una Medida Alternativa de Burnout: Estudio Sobre la Adaptación Eslovena del Inventario de Burnout de Oldenburg (OLBI)]. *Burnout Research*, 2(1), 1-7. doi.org/10.1016/j.burn.2015.02.001
- Suñer-Soler, R., Grau-Martín, A., Flichtentrei, D., Prats, M., Braga, F., Font-Mayolas, S., & Gras, M. E. (2014). The Consequences of Burnout Syndrome among Healthcare Professionals in Spain and Spanish Speaking Latin American Countries. [Las Consecuencias del Síndrome de Burnout entre Profesionales de la Salud en España y Países Hispano-hablantes de América Latina]. *Burnout Research*, 1(2), 82-89. doi.org/10.1016/j.burn.2014.07.004
- Topa Cantisano, G., Depolo, M., & Morales Domínguez, J. F. (2007). Acoso laboral: meta-análisis y modelo integrador de sus antecedentes y consecuencias. *Psicothema*, 19(1).

Recibido: 29 de febrero de 2020

Ultima revisión: 21 de abril 2021

Aceptado: 21 de abril de 2021

## APÉNDICE A

Este instrumento (MBI-ES) está cubierto por las leyes de propiedad intelectual de EE. UU. e internacionales. Cualquier uso de este instrumento, en su totalidad o en parte, está sujeto a dichas leyes y está expresamente prohibido por el titular de los derechos de autor. Si desea solicitar permiso para utilizar o reproducir el instrumento, en su totalidad o en parte, contacte a Mind Garden, Inc.

**Approval for Remote Online Use  
of a Mind Garden Instrument**

Effective date is November 19, 2018 for:  
**Adriana Manrique**

You submitted your Application for Remote Online Use at 5:20 pm EST on November 16, 2018.



[v2]

**Remote online use of the Mind Garden instrument stated below is approved for the person on the title page of this document.**

**Your name:**

Adriana Marcela Manrique Torres

**Email address:**

adrianamanrique@unitec.edu.co

**Company/Institution:**

Corporación Universitaria Unitec

**Mind Garden Sales Order or Invoice number for your license purchase:**

I have not been specified any license number

**The name of the Mind Garden instrument you will be using:**

Maslach Burnout Inventory- Educator Survey (MBI-ES) Christina Maslach, Susan E. Jackson & Richard L. Schwab

**Please specify the name of and web address for the remote online survey website you will be using and describe how you will be putting this instrument online:**

The survey will be placed in the data capture platform google forms and the capture hyperlink will be sent to a teacher base to complete 126 captures or less, when the acquired catches are completed the capture hyperlink will be closed to avoid additional catches to the catches. that were acquired.

**Please include any other comments or explanations you would like to provide about your remote online use of a Mind Garden instrument:**

The instrument was placed for capture along with another free-use test in the same capture hyperlink.

The Remote Online Survey License is a data license for research purposes only. This license grants one permission to collect and disclose (a) item scores and scale scores, (b) statistical analyses of those scores (such as group average, group standard deviation, T-scores, etc.) and (c) pre-authorized sample items only, as provided by Mind Garden, for results write-up and publication.

The instrument items, directions, manual, individual report, group report, and any other descriptive information available through Mind Garden is the intellectual property of the copyright holder and can be used only with purchase or written permission from Mind Garden.

*added 13 September 2018*

Adriana Manrique

## FAQ: Where do I find the copyright statement?

The copyright statement is in the footer of your license document. An example is shown below from the Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ).



Each Mind Garden instrument has a different copyright statement. Each form of an instrument may have a different copyright statement. The research manual has its own copyright statement, which is often different from that of the instrument.

To ensure that you are using the correct statement, open your **Remote Online Survey License**, go to the page with the questions/items (the content you use to build your online survey), and copy the complete footer.

