

LA AUTOESTIMA, SEGURIDAD Y NIVEL ACADÉMICO COMO FACTORES DETERMINANTES EN LA AUSENCIA DEL ACOSO LABORAL

Elizabeth Lourdes Gómez Gutiérrez, Universidad Autónoma de Coahuila

Jesús Alberto Montalvo Morales, Universidad Autónoma de Coahuila

Victor Pedro Molina Romeo, Universidad Autónoma de Coahuila

Alejandra Rivera González, Universidad Autónoma de Coahuila

Yazmín Guadalupe Cervantes Avila, Universidad Autónoma de Coahuila

RESUMEN

Una de las maneras más dañinas a la dignidad del trabajador y a su integridad física y psicológica es denominado “acoso laboral”, la cual implica dañar otra persona, destruir la personalidad del trabajador, causando enfermedades como depresión, estrés, ansiedad entre otras. Esto afecta de manera negativa a la satisfacción laboral de los trabajadores sobrellevándolo por cuestiones de supervivencia económica y social. “Todos estos factores de riesgo provocan un empobrecimiento del clima laboral y proporcionan un terreno fértil para los conflictos y la agresión que puede derivar en la aparición de procesos de acoso laboral” (López Cabarcos, Velazquez Rodriguez, & Montes Piñeiro, 2010). El objetivo de la investigación radica en mostrar la importancia que tiene la autoestima, seguridad y nivel académico y cultural de los miembros de una organización para disminuir o evitar el acoso laboral, mostrando la relación negativa entre el acoso y la autoestima y nivel cultural de las personas. impactando en la permanencia y satisfacción en los trabajadores y elevando así el grado de satisfacción laboral y así mismo la importancia de la responsabilidad social.

PALABRAS CLAVE: Autoestima, Seguridad, Nivel Cultural, Mobbing, Acoso Laboral, Bullying, Acoso Psicológico, Responsabilidad Social

SELF-ESTEEM, SECURITY AND ACADEMIC LEVEL AS DETERMINING FACTORS IN THE ABSENCE OF WORKPLACE HARASSMENT

ABSTRACT

Mobbing is harmful to the dignity of workers and their physical and psychological integrity. Mobbing implies harm another person, destroying the personality of the worker, causing diseases such as depression, stress, anxiety and other negative outcomes. This adversely affects job satisfaction of workers and creates issues of economic and social survival. These risk factors cause an impoverishment of the working environment and provide fertile ground for conflict and aggression that can lead to the appearance of mobbing processes (López Cabarcos, Velazquez Rodriguez, & Montes Piñeiro, 2010). The objective of the research is to show the importance of self-esteem, safety and academic and cultural level of the members of an organization in reducing or avoiding labor harassment. We show the negative relationship between harassment and self-esteem and culture level of people. We show how to positively impact the permanence and satisfaction of workers and thus increase the degree of job satisfaction. We also discuss the role of social responsibility.

JEL: M14, L21

KEYWORDS: Self-Esteem, Security, Cultural Level, Mobbing, Labor Harassment, Bullying, Psychological Harassment, Social Responsibility

INTRODUCCIÓN

El término mobbing o acoso psicológico, también llamado acoso laboral, es así llamado por vez primera por el Psicólogo Alemán Heinz Leymann, en el Congreso de Hamburgo sobre higiene y seguridad en el trabajo en 1990. Este fenómeno llamado “mobbing”, se refiere al ataque sistemático a una persona por uno o varios miembros de una organización, cometiendo injusticias e invasión a los derechos de una persona durante un período prolongado al menos seis meses y con frecuencia mínima semanal en la que la víctima se ve disminuida en su estima y capacidades, llegando incluso a la pérdida de su empleo. Los responsables suelen ser compañeros de trabajo o la administración (Leymann, 1990). El acoso laboral o mobbing tiene lugar en una organización y por tanto dicha organización es responsable de este gran problema laboral, por tal motivo es importante considerar la gran responsabilidad que se requiere ante la presencia del mobbing y, las consecuencias del mismo. Este se ha constituido en un grave problema en el siglo XXI, tanto para la persona que lo sufre como para la organización en donde se presenta. Es importante no confundirlo con conflictos cotidianos laborales, que se dan en todos los ambientes debido a la convivencia y tensiones frecuentes. El mobbing o acoso laboral, es mucho más que eso. (Verona M, 2015) “Mobbing término científico que describe un comportamiento individual o de grupo en el que se establecen relaciones de acoso y hostigamiento entre dos o más integrantes de un equipo de trabajo. provocando un clima de hostilidad y violencia entre acosador y víctima que dificulta en forma irreversible el buen desempeño y la salud de los trabajadores” (Trujillo, Valderrabano, & Hernandez, 2007). Existen factores que impiden a la víctima a denunciar o enfrentar al acosador, esos factores son: miedo a perder el empleo, el no poder cubrir deudas, no tener un sustento o el no poder cubrir sus necesidades básicas. Por todo esto las prácticas de acoso se vuelven más comunes.

Se requiere que las organizaciones pongan especial interés como parte de su responsabilidad con el fin de eliminar estas prácticas en las que de igual manera afectan a hombres y mujeres y mejorar el clima laboral y por consiguiente la imagen de la empresa. El objetivo de la presente investigación es el dar a conocer la importancia de la autoestima, seguridad y nivel de estudios que impiden la presencia del acoso laboral. Se muestra una estrecha relación entre el acoso psicológico y altos niveles de desinformación y bajo nivel educativo y de preparación de las personas que son víctimas del mismo, así como la permanencia o antigüedad de los empleados, lo que lleva a concluir que se requiere de la presencia de preparación, seguridad e información para disminuir la presencia e impacto del acoso en el ambiente laboral.

(Einarsen & Johan Hauge, 2006) En resumen, de todos los factores que intervienen en la presencia del acoso laboral, el objetivo de la investigación radica en mostrar la importancia que tiene la autoestima, seguridad y nivel académico y cultural de los miembros de una organización para disminuir o evitar el acoso laboral, mostrando la relación negativa entre el acoso y la autoestima y nivel cultural de las personas. La estructura del trabajo se presenta con una primera sección la revisión de la literatura dedicada a explicar la presencia del acoso, su concepto, lo que sí es y lo que no es acoso laboral y, sobre todo, quien es la población más vulnerable al acoso laboral. El mobbing o acoso laboral es mucho más habitual de lo que se piensa. Los estudios empíricos indican que el mobbing no es un fenómeno ocasional, sino un proceso gradual que va evolucionando desde etapas iniciales, donde las conductas hostiles son sutiles y a menudo pasan desapercibidas para el grupo de trabajo. (Mariano Meseguer de Pedro, M^a Isabel Soler Sánchez, Mariano García-Izquierdo, 2016). Una persona se demora un año y medio en percibir lo que sucede. (Causas del mobbing en las empresas, 2016). Posteriormente se explica la metodología empleada para cumplir el objetivo propuesto. En Resultados y Discusión se muestra el análisis de tablas y gráficos resultados de la encuesta y el análisis entre las variables. Finalmente se ofrecen Conclusiones y

recomendaciones, considerando relevante subrayar la importancia de la difusión de información para concientizar sobre la necesidad de prevenir, atender y detectar las situaciones de riesgo de acoso, impactando en la permanencia y satisfacción de los trabajadores. La reputación cimentada sobre el comportamiento ético y socialmente responsable de la empresa reporta múltiples ventajas que inciden sobre la capacidad de la misma para crear valor. Por último se muestran las referencias bibliográficas.

REVISIÓN LITERARIA

El mobbing o acoso laboral es una forma de estrés laboral que se caracteriza porque no ocurre por causas relacionadas directamente con el desempeño del trabajo o con su organización. Tiene su origen en las relaciones entre las personas que se generan entre las personas. (Carmen, 2015). El mobbing es mucho más habitual de lo que se piensa, aunque el problema radica en que se denuncia poco, por miedo o porque el trabajador acosado no se da cuenta de lo que realmente pasa a su alrededor, puesto que una persona se demora un año y medio en percibir lo que sucede. (Causas del mobbing en las empresas, 2016) Los autores Piñuel y Zavala consideran que la causa más frecuente del acoso laboral son los celos y la envidia que sienten los acosadores. Generalmente las cualidades o competencias profesionales de algunos empleados favorecen que sean objeto de acoso por poseer esas habilidades o cualidades que les hacen diferentes. (Trujillo, Valderrabano, & Hernandez, 2007) . El acoso laboral se presenta también cuando el trabajador no permite ser manipulado y presenta cierta independencia en su trabajo, también el empleado puede ser objeto de hostigamiento cuando viene de un núcleo familiar estable o de armonía que son situaciones anheladas por otros. De igual manera el acoso se presenta cuando una persona no se integra al grupo dominante. Las personas que tienen características que las hacen distinguirse de la mayoría de sus compañeros suelen ser el blanco de acoso. (Sosa, 2018) Con la presencia del acoso laboral, se destruye la identidad de la víctima, entorpeciendo sus actividades laborales y sus relaciones con los demás miembros de la organización. (Alcides Camargo & Puentes Suarez, 2010)

“Los estudios empíricos indican que el mobbing no es un fenómeno ocasional, sino un proceso gradual que va evolucionando desde etapas iniciales, donde las conductas hostiles son sutiles y a menudo pasan desapercibidas para el grupo de trabajo o de otros miembros de la organización, hasta fases más activas, donde por la implicación de los superiores y compañeros, éstos llegan a considerar a la supuesta víctima como la responsable de la situación que está sufriendo”

(Mariano Meseguer de Pedro, M^a Isabel Soler Sánchez, Mariano García-Izquierdo, 2016). El acoso laboral tiene un origen multifactorial y depende de diversos factores de riesgo, tanto organizativos como individuales. (Mingote Adán, 2012) Desde el punto de vista de la Organización, si hay escasa atención a los empleados, baja capacidad de decisión, un trato poco respetuoso o un estilo autoritario de dirección se favorece a conductas hostiles y violentas; a su vez los factores individuales como los cognitivos, psicopatológicos y de personalidad, baja autoestima también influyen directa o indirectamente en el origen y mantenimiento de estas conductas. (Harasemiuc & Díaz Bernal, 2013). Los factores psicosociales en el trabajo son interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización y por la parte individual son las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, influye en la salud, en el rendimiento, permanencia y en la satisfacción en el trabajo. (Moreno Jimenez & Baez León, 2010). Las características psicológicas individuales del trabajador como las actitudes, las percepciones, la personalidad, la inteligencia emocional, los valores y el nivel educativo favorecen a las personas evitando la presencia e impacto del acoso laboral. (Mendez Castrejón, Trejo Kuri, & Rodriguez Jaimes, 2011).

La autoestima positiva facilita una mejor percepción de la realidad y optimiza la comunicación interpersonal, ayuda a tolerar mejor el estrés, la incertidumbre y a vivir los procesos de cambio. (Pando, Aranda, Aldrete, & Reynaga, 2006). La violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual son conductas que

se manifiestan principalmente en ámbitos donde pueden establecerse relaciones de poder abusivas o discriminatorias; la mayoría de los casos se presentan cuando existe una posición jerárquicamente inferior, aunque no necesariamente es así. (STPS, 2017). Es importante identificar el mobbing y no confundirlo con el síndrome de burn-out que se le llama síndrome del quemado que significa estar desgastado por exceso de trabajo o exceso de horas de trabajo o por características propias de un puesto. Otras veces, se confunde con el estrés laboral, sin embargo, el estrés está causado por las propias características del puesto de trabajo y la interpretación que de ellas haga la persona afectada. (Universidad Cooperativa de Colombia, 2015). La responsabilidad social y organizacional y el esfuerzo de toda la comunidad organizacional es lo de construir una cultura direccionada al bienestar físico, social y psicológico de todos, independientes de los papeles desempeñados en las organizaciones en las cuales actúan. (Soares Cugnier & Silva, 2016)

METODOLOGÍA

La presente investigación es de carácter exploratoria y descriptiva acerca del nivel de seguridad, nivel de educación y comportamiento de las personas en el ambiente laboral. Por último Es Explicativa porque pretende establecer las causas de los eventos, sucesos o fenómenos que se estudian. Para ello se aplicó cuestionario validado por Universidad Autónoma de Madrid España por Investigación Assessment of Mobbing: Development and Exploratory Study of a Measure Scale 2007. Conformada por una población total de 75 estudiantes de posgrado de un Universo de 99 en el período comprendido de Agosto a Diciembre de 2016. El cuestionario dirigido a esta muestra intencional consta de 27 preguntas, utilizando una escala de Lickert de 1 – 5 en la mayoría de ellas. Recoge datos relativos a variables de control tales como Edad, nivel de estudios, número de dependientes, nivel de aislamiento social, grado de exigencia, Política organizacional, Información y actuación ante el acoso, Consecuencias y Presencia y frecuencia del acoso.

Investigación es cuali-cuantitativa. La parte cuantitativa se realiza mediante el uso del análisis de datos generando datos numéricos para representar el ambiente social. Analizando la realidad social descomponiéndola en variables. La parte cualitativa ya que estudia el significado que crean los individuos y otros fenómenos internos, estudiando las acciones humanas en situaciones naturales. Generaliza conclusiones de caso buscando otros similares. Asume que la realidad social es construida constantemente en situaciones particulares y realidades dinámicas bajo una observación naturalista. La selección de la muestra fue intencional de 75 personas de un Universo de 99 profesionales de nivel de posgrado. Estas encuestas permitieron conocer las opiniones, percepciones y valoraciones de las personas encuestadas con el fin de obtener suficientes datos empíricos para analizar y contrastar las diferentes preguntas de investigación. Esta investigación se estructura en un tiempo y una muestra representativa en la investigación, orientada por la búsqueda de respuestas de personas objeto de estudio por así considerarse en la hipótesis central o analítica: personas de nivel de estudios Universitarios o posgrado. La fiabilidad del instrumento se comprobó a través del “ α ” Alpha de Cronbach de 0.917 aceptable. En la tabla No. 1 se muestran las variables del cuestionario que son objeto de estudio en este trabajo así como Alpha de Cronbach de cada grupo de ítems.

Tabla 1: Operacionalización de Variables del Estudio

Dimensión	Definición Operacional	Número de Ítems	Alfa de Cronbach
Información general	Datos demográficos del empleado	7 ítems	
Aislamiento social	El nivel de percepción de ser: Ignorado, controlado o negado	5 ítems	0.857
Exigencia extrema	La percepción de falta de apoyo y gran exigencia laboral	5 ítems	0.709
Desacreditación	Percepción de desacreditación, ignorado, burlado	4 ítems	0.828
Política organizacional	Valoración de políticas justas y equitativas	5 ítems	0.897
Información y actuación	Nivel de Información sobre métodos y procedimientos	3 ítems	0.837
Consecuencias	Valoración sobre sufrir enfermedades y visita al médico con frecuencia	2 ítems	0.794

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La primera Variable que generalmente en este tipo de estudios es la edad, de las 75 personas encuestadas el 44% de la muestra, tienen edades en un rango de 27 a 36 años, seguidos por un 38.66% de 18 a 26 años y solo 9.33% en edades de 36 a 46 y finalmente el 8% en edades mayores a 47 años. Lo que muestra que son la mayoría personas jóvenes. El 50.66% corresponde a mujeres y el 49.33 al sexo masculino, siendo un porcentaje similar. El estado civil de los encuestados es de solteros el 54.66%, casados el 33.33%, seguido del 8% divorciados y otros el 4%. El 29.33% tiene hijos menores de 18 años como dependientes económicos, el 24% tiene otros como respuesta de dependientes económicos, el 10.66% tiene a sus padres como dependientes económicos, el 8% a hijos mayores de 18 años y el 28% no tiene dependientes económicos. Se observa que el 72% tiene de 1 a 5 años en la Empresa, seguido del 14.66% que tienen una duración de 6ª 10 años, 6.66% de 11 a 20 años, de antigüedad en la empresa. Encontrando una relación entre la edad y la permanencia. El 40% tiene un nivel jerárquico de medio, seguido por el 18.66% medio alto, el 14.66 corresponde a medio bajo, 12% nivel alto, 9.33% corresponde a nivel bajo y el resto no contestó. Lo que demuestra que un 73.3% de los empleados encuestados se encuentran en el nivel jerárquico de medio a alto. En la tabla 2 se muestra el resultado con la prueba de Chi cuadrado de Pearson donde se observa una relación positiva entre el nivel superior de estudios y la ausencia del acoso laboral. Se encontraron resultados similares a lo reportado: las actitudes, las percepciones, la personalidad, la inteligencia emocional (IE), los valores y el nivel educativo, actúan como filtro a través del cual éste interpreta los comportamientos del resto del personal y los procesos que suceden a su alrededor, minimizando su impacto (Mendez Castrejón, Trejo Kuri, & Rodríguez Jaimés, 2011).

A diferencia del presente trabajo, los trabajos previos publicados hacen referencia a los efectos del mobbing o acoso laboral y muy pocos trabajos de investigación abordan la relación del nivel académico, autoestima y seguridad como factores determinantes en la ausencia del acoso laboral, tal como se reporta en el artículo “Evidencia científica de la relación entre acoso laboral y depresión”. El efecto psicológico del acoso laboral constituye una causa creciente de depresión en la población laboral. (Harasemiuc & Díaz Bernal, 2013).

Tabla 2: Relación del Nivel de Estudios y el Acoso Laboral

Nivel de Estudios	Media	Desv. Tip.	Frecuencias					Chi Cuadrado de Pearson (Sig)
			1	2	3	4	5	
VARIABLES								
V3.- Mis comentarios y preguntas han sido ignoradas.	1.826	1.005	46.7	34.7	10.7	5.30	2.70	0.002
V8.- Me recuerdan constantemente cualquier error que cometo, por pequeño que sea.	1.666	1.142	62.7	24.0	5.30	8.00		0.033
V11.- He sido víctima de comentarios mal intencionados de compañeros o superiores.	1.760	1.037	53.3	28.0	12.0	2.70	4.00	0.035
V12.- He sido objeto de insultos u ofensas sobre mi persona, actitudes o mi vida privada.	1.613	0.984	62.7	22.7	8.00	4.00	2.70	0.067
V13.- He sido víctima de burlas o bromas pesadas, sobre mi físico, forma de ser, etc.	1.480	0.794	68.0	18.7	10.7	2.70		0.005
V18.- En la organización donde trabajo la toma de decisiones es democrática.	3.200	1.442	20.0	12.0	18.7	26.7	22.7	0.020

Preguntas adaptadas de Moreno et al (2008). La tabla muestra la relación positiva del nivel de estudios superior con la ausencia del acoso laboral, lo que determina que las personas más preparadas y seguras no son vulnerables al acoso. La muestra intencional fue con personas de nivel de estudios de posgrado en un 100%

En cuanto al cuestionamiento de si le han obligado a realizar trabajos absurdos o inútiles; el 61.33% respondió que nunca, el 22.66% respondió que casi nunca, el 9.33% indiferente, el 6.66 casi siempre. En la tabla 3 se muestra la relación que existe entre la antigüedad laboral y la ausencia o disminución del acoso, se utilizó la prueba de Chi cuadrado de Pearson, la cual permite determinar que sí existe una relación entre las variables antigüedad laboral y la disminución o ausencia de acoso laboral. Dicha antigüedad determina la permanencia de los trabajadores impactando en la satisfacción en el trabajo, tal como se menciona en la revisión de la literatura: Las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal

fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, influye en la salud, en el rendimiento, permanencia y en la satisfacción en el trabajo (Moreno Jimenez & Baez León, 2010).

Tabla 3: Relación de la Antigüedad Laboral con la Disminución del Acoso

Antigüedad Laboral	Media	Desv. Tip.	Frecuencias %					Chi cuadrado de Pearson (Sig)
			1	2	3	4	5	
Variables								
V1.- He sido ignorado o excluido en el trabajo.	1.740	1.012	53.7	27.8	13.0	1.90	3.70	0.017
V2.- He recibido respuestas hostiles a mis comentarios y preguntas.	1.746	0.931	48.0	37.3	9.30	2.70	2.70	0.000
V5.- No me pasan las llamadas o dicen que no estoy.	1.378	0.917	78.4	14.9	1.40	1.40	4.10	0.010
V7.- Me han obligado a realizar trabajos absurdos o inútiles.	1.613	0.913	61.3	22.7	9.30	6.70		0.051
V8.- Me recuerdan constantemente cualquier error que cometo, por pequeño que sea.	1.666	1.142	62.7	24.0	5.30	8.00		0.070
V11.- He sido víctima de comentarios mal intencionados de compañeros o superiores.	1.760	1.037	53.3	28.0	12.0	2.70	4.00	0.034
V13.- He sido víctima de burlas o bromas pesadas, sobre mi físico, forma de ser, etc.	1.480	0.794	68.0	18.7	10.7	2.70		0.055
V22.- Sufro enfermedades que atribuyo al acoso psicológico en el trabajo	1.411	0.934	77.9	11.8	4.40	2.90	2.90	0.013

Preguntas adaptadas de Moreno et al (2008). La prueba de independencia Chi-cuadrado, nos permite determinar si existe una relación entre dos variables categóricas. Es necesario resaltar que esta prueba indica que si existe una relación entre las variables antigüedad laboral y disminución o ausencia de acoso.

En el cuestionamiento sobre si ha sido objeto de insultos u ofensas sobre su persona, actitudes o vida privada, el 62.66% respondió que nunca, el 22.66% casi nunca, el 8% indiferente, el 4% casi siempre y el 2.66% siempre. En cuanto si ha sido víctima de burlas, o bromas pesadas, sobre su físico o forma de ser, el 68% respondió que nunca, el 18.66% casi nunca, el 10.66% indiferente, el 2.66% casi siempre. En cuanto a la pregunta si sus jefes dan órdenes en forma adecuada, el 38.66% respondió que siempre, el 24% casi siempre, el 12% indiferente, el 13.33% casi nunca y el 12% respondió que nunca sus jefes cuando mandan y dan órdenes, suelen hacerlo de forma adecuada. Al cuestionar si la toma de decisiones es democrática, las respuestas fueron: el 20% responde que nunca es democrática la toma de decisiones en su lugar de trabajo, el 12% responde que casi nunca, el 18.66% marca indiferencia, el 26.66% respondió que casi siempre la toma de decisiones es democrática y un 22.66% respondió que siempre.

Ante el cuestionamiento si la organización tiene procedimientos para intervenir en caso de acoso psicológico, el 33.33% respondió que nunca, casi nunca el 12%, indiferente el 17.33%, casi siempre el 14.66%, siempre el 20% y sin respuesta el 2.66%. Otra similitud de los resultados obtenidos y los aportes de los autores en la revisión literaria es la siguiente: Se muestra una estrecha relación entre el acoso psicológico y altos niveles de desinformación y bajo nivel educativo y de preparación de las personas que son víctimas del mismo, así como la permanencia o antigüedad de los empleados, lo que lleva a concluir que se requiere de la presencia de preparación, seguridad e información para disminuir la presencia e impacto del acoso en el ambiente laboral. (Einarsen & Johan Hauge, 2006). De acuerdo a los análisis de los resultados obtenidos con la aplicación de la encuesta, se acepta la hipótesis central en la que se establece que el nivel académico, la autoestima y seguridad de los empleados se relaciona positivamente con la ausencia del acoso laboral, lo que de igual manera favorece en la permanencia y satisfacción en el trabajo. Lo que también afirma tal como se menciona en la literatura: “La autoestima positiva facilita una mejor percepción de la realidad y optimiza la comunicación interpersonal, ayuda a tolerar mejor el estrés, la incertidumbre y a vivir los procesos de cambio”. (Pando, Aranda, Aldrete, & Reynaga, 2006).

CONCLUSIONES

Aún cuando en los últimos años el estudio sobre acoso laboral se ha extendido a una amplia variedad de países, su estudio empírico en países de habla hispana es escaso, y México no es la excepción. Sin embargo,

no se realizan con frecuencia estudios específicos sobre la relación positiva de la autoestima, seguridad y nivel académico con la ausencia del acoso laboral; por lo que el Objetivo de esta investigación, adquiere mayor relevancia. Por lo tanto, la revisión bibliográfica permite confirmar que las personas con alta autoestima y seguridad, aunado un nivel alto de preparación académica, no son víctimas de acoso laboral en la mayoría de los casos y que impacta en la permanencia y satisfacción laboral. El acoso laboral en México no se encuentra tipificado como un delito en la Ley Federal del Trabajo, restándole importancia a su atención como actuación violenta y negativa que afecta de manera importante la salud física y emocional del empleado. Este estudio se realizó con una muestra intencional en 75 estudiantes de posgrado de un universo de 99 alumnos de la Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad Autónoma de Coahuila. Se aplicó un instrumento validado por Universidad Autónoma de Madrid España por Investigación Assessment of Mobbing: Development and Exploratory Study of a Measure Scale 2007.

En el análisis de los resultados más relevantes se muestra la relación positiva del nivel de estudios superior con la ausencia del acoso laboral, lo que determina que las personas más preparadas y seguras no son vulnerables al acoso. Como se mencionó anteriormente, la muestra intencional fue con personas de nivel de estudios de posgrado en un 100%. Otro resultado importante muestra la relación que existe entre las variables antigüedad laboral y disminución o ausencia de acoso, esto se determinó con la prueba de independencia Chi-cuadrado de Pearson. Se afirma la hipótesis central de Si el nivel académico, autoestima y seguridad impacta de manera positiva, disminuyendo la frecuencia e intensidad del acoso laboral. Esta investigación comprueba que el acoso psicológico está asociado con altos niveles de inseguridad y falta de preparación de las personas que son víctimas del mismo en muchas ocasiones, como lo ya mencionado en la literatura sobre que la autoestima positiva facilita una mejor percepción de la realidad. (Pando, Aranda, Aldrete, & Reynaga, 2006) Aun cuando los resultados de esta investigación son los antes mencionados, no se puede confiar y dejar de atender ante su aparición ya que son muchos los factores que pueden desencadenar el acoso. Un factor importante en la presencia del acoso es el ambiente laboral ya que se ha demostrado que el acoso es más frecuente en organizaciones grandes y burocráticas y en entornos laborales estresantes y competitivos, en un entorno laboral donde los roles y las estructuras de poder resultan poco claras. (Peralta Gómez, 2006)

RECOMENDACIONES

Se recomienda continuar con el estudio ampliando la muestra, además considerar otros niveles jerárquicos, sociales y culturales, así como hacer un estudio por género. Es importante que las organizaciones consideren intervenir en las primeras fases del acoso o cuando se detecte la presencia de este, de igual forma los compañeros de trabajo de la persona acosada, deben intervenir para evitar que continúen estas prácticas y que de manera determinante se dé un alto a estas conductas. (Peralta, 2004). Generalmente el acosador se sitúa en estas conductas por el poder o posición que tiene en la empresa y observa cierta vulnerabilidad en la víctima y con el acoso muestra una posición de poder. El acosador suele ser una persona integrada en la empresa, segura de su puesto, con poder nominal o real y que está bien considerada por el resto de los trabajadores. En esta situación, el acosador no suele encontrarse con alguien con el suficiente poder y las ganas para enfrentársele, por lo que siente que tiene el poder absoluto sobre su víctima.

ANEXOS

Anexo1: Comparativo de la Universidad Cooperativa de Colombia Para Identificar las Conductas Que Pueden Constituir Acoso Laboral y Cuales no lo Son

Se Constituye en Acoso Laboral	No Se Constituye en Acoso Laboral
Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias (esto además puede llegar a constituirse en un delito de lesiones personales).	No es acoso laboral el asumir una determinación firme en la toma de una decisión, siempre que se enmarque dentro del debido respeto.
Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.	Se tendrá como una conducta respetuosa, el trato cordial, sin discriminación o señalamiento por credo o color o tendencia política, libre de palabras soeces o hirientes.
Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo; o incluso en privado.	No se tendrá como acoso laboral el llamado de atención que se haga ni la premura exigida para el cumplimiento de una labor encomendada.
Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.	No será entonces acoso laboral la exigencia de diligencia y cumplimiento en las labores correspondientes al cumplimiento de su cargo.
Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.	No es acoso hacer las denuncias, de manera fundada y seria, sin sospecha de retaliación y en aras de lograr climas laborales adecuados para el cumplimiento de los objetivos estratégicos.
La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo (una calificación humillante atenta contra la dignidad de la persona, inclusive si se hace en privado, en este evento, hay lugar a que la víctima pruebe la conducta).	No es acoso laboral la contra argumentación de propuestas y la disparidad en las opiniones, de manera fundada, dado que ello redunde en beneficio de la empresa.
Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público; (esta conducta en privado es igual de reprochable, se convierte en un acoso laboral, solo que la víctima deberá probarlo).	No dará lugar al acoso laboral una sugerencia generalizada sobre vestuario o incluso privada, si tiene el propósito de propender por el respeto personal y el de la empresa.
La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona (Si en algún momento se hace, incluso en privado).	No es acoso laboral el emitir un consejo en privado o realizar un estudio psicológico de personalidad, siempre y cuando éste no sea utilizado con fines ventajosos por la empresa o sus representantes.
La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.	Encomendar labores ocasionales, incluso en espacios diferentes al habitual no se tendrán como conductas de acoso laboral, toda vez que se proponen como circunstancias extraordinarias.
La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.	Las jornadas excesivas tienen soporte y fundamento legal como horas extras. Otro tipo de actividad atenta contra el bienestar laboral y contra el bienestar físico.
El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales	No será acoso laboral el asignar funciones especiales en consideración a la cualificación del personal, siempre y cuando no se sature laboralmente.
La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.	Ante situaciones especiales, por cambio de políticas y planes establecidos en la empresa, puede darse la ocasión de restringir la entrega de materia prima; esto por supuesto tiene una consecuencia lógica de no poderse exigir el cumplimiento de resultados reseñados. Desde esta óptica, no será acoso laboral.
La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos (Un asunto muy diferente será la negativa de permisos para visitas necesarias al médico, pues hacen parte de la integridad física del funcionario y es un derecho irrenunciable).	Por necesidades urgentes de la empresa y ante eventuales modificaciones laborales, podrá restringirse de manera transitoria, la concesión de permisos o licencia, así como vacaciones. Hasta allí no se concibe una conducta de acoso laboral.
El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.	Debe recordarse que los anónimos y mensajes denigrantes pueden configurar un tipo penal de extorsión y o calumnia.

Adaptado de Universidad Cooperativa de Colombia, 2015

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcides Camargo, J., & Puentes Suarez, A. (2010). Rasgos de personalidad y autoestima en víctimas de acoso laboral. *Diversitas: Perspectivas en Psicología* 6 (1) ISO 690-2, 51-64.
- Carmen, F. (2 de octubre de 2015). Mobbing, Obtenido en <https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/mobbing.html>.
- Causas del mobbing en las empresas. (2016). *Alto Nivel*, 2.
- Einarsen, S., & Johan Hauge, L. (2006). Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de la literatura. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22 (3), 251-273.
- Harasemiuc, V. A., & Díaz Bernal, J. R. (2013). Evidencia científica de la relación entre acoso laboral y depresión. *Medicina y Seguridad del Trabajo Instituto Nacional de Salud Carlos III*, 361-371.
- Leymann, H. (1990). Mobbing y Terror Psicológico en los lugares de trabajo. *Violence and Victims*, Vol,5 No.2 Instituto Nacional de salud laboral, Estocolmo, Suecia, 1-14.
- López Cabarcos, M., Velazquez Rodriguez, P., & Montes Piñeiro, C. (2010). Mobbing: Antecedentes psicosociales y consecuencias sobre la satisfacción laboral. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 42(2), 215-224.
- Mariano Meseguer de Pedro, M^a Isabel Soler Sánchez, Mariano García-Izquierdo,. (2016). Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo como predictores. *Psicothema*, 6.
- Mendez Castrejón, I., Trejo Kuri, M., & Rodriguez Jaimes, F. (17 de Mayo de 2011). Acacia.org.mx. Obtenido de Acacia: <https://www.google.com/search?q=XV+Congreso+ACACIA>
- Míngote Adán, J. C. (2012). Acoso psicológico en el trabajo. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, Instituto Nacional de Salud Carlos III, 11-23.
- Moreno Jimenez, B., & Baez León, C. (2010). Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. *Universidad Autónoma de Madrid*, 19-50.
- Pando, M., Aranda, C., Aldrete, G., & Reynaga, P. (2006). Autoestima y Redes Sociales de apoyo como factores protectores de mobbing en docentes. *Revista Salud Pública y Nutrición* Vol 7 No.2, 1-10.
- Panhispánico, D. (2015). *Diccionario Panhispánico de dudas*. Santo Domingo: Instituto Tecnológico de Santo Domingo.
- Peralta Gómez, M. (2006). Manifestaciones de acoso laboral, mobbing y síntomas asociados al estrés postraumático: estudio de caso. *Psicología desde el Caribe*, (17). Redalyc, 1-16.
- Peralta, M. C. (2004). El acoso laboral, mobbing, perspectiva psicológica. *Revista de Estudios Sociales* No. 18 issn 0123-8851, 1-10.
- Soares Cugnier, J., & Silva, N. (2016). Acoso laboral y su prevención en organizaciones saludables. *Salud de Los Trabajadores*, Vol 24, núm 1, p. 43-58 disponible en Redalyc <http://www.redalyc.org/pdf/3758/375849366006.pdf>

Sosa, C. (2018). No todo lo que alega el trabajador es acoso laboral. *Asuntos legales*, 5-10.

STPS. (1 de Mayo de 2017). Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la República Mexicana. Obtenido de Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la República Mexicana: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/281042/Protocolo_28062017_FINAL.

Trujillo, M., Valderrabano, M., & Hernandez, R. (2007). Mobbing historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas. *INNOVAR Revista de Ciencias Administrativas y Sociales* ISSN 0121-5051 Vol 17 num 29, 71-91.

Trujillo, M., Valderrabano, M., & Hernandez, R. (2007). Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones Mexicanas. *INNOVAR Revista de Ciencias Administrativas y Sociales* ISSN0121-5051 Vol 17 num 29, 71-92.

Universidad Cooperativa de Colombia. (2015). Como identificar que existe o no acoso laboral. Universidad Cooperativa de Colombia, 2-10.

Verona M, D. M. (2015). Consecuencias y responsabilidades de la empresa ante el Mobbing. *Ciencia y Sociedad*, 37-76.

Verona, m. S. (2015). El Mobbing Un problema ético en la gestión de empresas. *Ciencia y Sociedad*, 01 137.

RECONOCIMIENTOS

A todos aquellos profesionales que cursan su maestría en la Facultad de Ciencias de la Administración de la UADEC que participaron en las encuestas y que respondieron con honestidad y atención a los cuestionamientos, para lograr concluir este trabajo de investigación. a Mercedes Jalbert y su equipo de IBFR por la consolidación de espacios para la comunicación científica y el incremento de la visibilidad de las ciencias Económico-Administrativas.

BIOGRAFÍAS

Elizabeth Lourdes Gómez Gutiérrez, Mexicana, Lic. En Relaciones Industriales (1980) por el Instituto Tecnológico Regional de Matamoros, Maestra en Administración con especialidad en Recursos Humanos por la Universidad Autónoma de Coahuila (2011), Doctora en Administración y Alta Dirección por la Universidad Autónoma de Coahuila (2016). Catedrática Investigadora en la Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad Autónoma de Coahuila, Saltillo Coahuila.

Jesús Alberto Montalvo Morales, Mexicano, Lic en Administración de Empresas por la Facultad de Ciencias de la Administración de la UADEC, Maestro en Administración con especialidad en Finanzas por la Universidad Autónoma de Coahuila (2011), Doctor en Administración y Alta Dirección por la Universidad Autónoma de Coahuila (2016). Catedrático Investigador en la Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad Autónoma de Coahuila, Saltillo Coahuila.

Victor Pedro Molina Romeo, Cubano por nacimiento, Ingeniero Termoenergético por el Instituto Superior Técnico1994 en la Universidad de Cienfuegos Cuba, Master en Eficiencia Energética en 2017 Por la Universidad de Cienfuegos en Cuba, Maestro investigador de la Universidad Autónoma de Coahuila.

Alejandra Rivera González, Mexicana, Lic. En Diseño y Mercadotecnia de Modas por el Centro de Estudios Superiores de Diseño de Monterrey, S.C., Maestra en Administración por la Universidad Autónoma de Coahuila y parte fundamental de la presente investigación

Yazmín Guadalupe Cervantes Avila, Mexicana, Lic. En Administración de Empresas por la Universidad Autónoma de Coahuila, Maestra en Administración por la Universidad Autónoma de Coahuila 2017, Estudiante del Doctorado de Administración y Alta Dirección.