

XV
CONGRESO
INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA
ADMINISTRACIÓN
E
INFORMÁTICA



APROXIMACIÓN AL MOBBING EN LAS EMPRESAS MEXICANAS: VIOLENCIA Y ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO EN PERSONAL ESTRATÉGICO DE ALTO VALOR ORGANIZACIONAL.

Área de Investigación: Administración de recursos humanos y comportamiento organizacional.

AUTOR

Rebeca Del Pino Peña

Doctorado en Ciencias de la Administración

Universidad Nacional Autónoma de México

División de Estudios de Posgrado, Facultad de Contaduría, Administración e Informática

52 43 14 99, 04455 13569806, 55 32 53 97

rebecadelpino@yahoo.com.mx, rebeccadelpino@hotmail.com

Bartolomé R. Salido No. 153 Col. Vértiz Narvarte, C.P. 03600, México, D.F.

RESUMEN

APROXIMACIÓN AL MOBBING EN LAS EMPRESAS MEXICANAS: VIOLENCIA Y ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO EN PERSONAL ESTRATÉGICO DE ALTO VALOR ORGANIZACIONAL.

Área de investigación: Administración de recursos humanos y comportamiento organizacional.

El mobbing enmarca el acoso psicológico en el trabajo, el cual se ha intensificado en el escenario ocupacional del siglo XXI. De acuerdo con Del Pino (2007) el personal más susceptible de enfrentar problemas al respecto, se clasifica en trabajadores de alto valor organizacional y exclusión laboral por diversidad.

El primero se caracteriza por su desempeño sobresaliente, niveles altos de competitividad laboral, liderazgo, potencial productivo, así como por sus valiosas aportaciones y/o propuestas innovadoras de mejora para las compañías. Los segundos son aquellos que tradicionalmente han sido discriminados en las empresas, por pertenecer a sectores minoritarios en la organización.

Por ello, el objetivo de ese estudio descriptivo, exploratorio y transversal con un diseño no experimental, consistió en evaluar la violencia y el acoso psicológico en el trabajo del personal con mayor susceptibilidad de presentar mobbing en las empresas mexicanas, por lo cual se empleo una muestra no probabilística por conveniencias de 150 trabajadores, a quienes se les aplico el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAT-PANDO).

Entre los principales hallazgos encontrados, se obtuvo una prevalencia alta en ambas variables de estudio, principalmente en lo relacionado con la violencia emocional laboral, de tipo mixto con una presencia mayor de tipo vertical descendente, así como diferencias estadísticas

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

altamente significativas en las variables de estudio, cuyos puntajes fueron mayores en el personal de alto valor organizacional, el cual se constituye en un grupo de alto riesgo laboral de presentar más problemáticas al respecto.

Estos resultados al parecer manifiestan la existencia de una cultura de violencia psicológica laboral en las empresas mexicanas de estudio, lo cual denota la necesidad de llevar a cabo una administración estratégica de estos riesgos psicosociales, en busca de la dignidad y el respeto a los derechos laborales de los trabajadores del siglo XXI.

Palabras claves: violencia psicológica en el trabajo, mobbing, personal de alto valor organizacional y de exclusión laboral por diversidad.

PONENCIA

APROXIMACIÓN AL MOBBING EN LAS EMPRESAS MEXICANAS: VIOLENCIA Y ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO EN PERSONAL ESTRATÉGICO DE ALTO VALOR ORGANIZACIONAL.

Área de investigación: Administración de recursos humanos y comportamiento organizacional.

INTRODUCCIÓN.

En la dinámica organizacional del siglo XXI, las manifestaciones de violencia en el trabajo han ido aumentando de manera progresiva y alarmante en el escenario ocupacional, por lo cual en la actualidad se le ha llegado a catalogar como la nueva epidemia global laboral en muchos países industrializados de acuerdo con el estudio "Violence at Work" de la Organización Internacional del Trabajo (Chappell y Di Martino, 2006; OIT, 2006).

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

El Financial Times reporta que en esta investigación se ve “una clara tendencia a la alza en amenazas, acoso e intimidación contra los trabajadores, expresiones que afectan a más del 10% de la fuerza laboral de Europa, por ejemplo (...) Situación que podría generar costos de entre 0.5% y 3.5% del Producto Interno Bruto (PIB) de los países, en la forma de ausentismo, incapacidad por enfermedad y menor productividad” (El Universal, Finanzas, jueves 15 de junio de 2006: 8).

Al respecto, la Organización Mundial de Salud (citada en Peña, Ravelo y Sánchez, 2007) define a la violencia en el trabajo como una serie de expresiones dolosas perjudiciales para el estado emocional del personal de las empresas, entre las cuales destacan la falta de diálogo para desarrollar relaciones de manera positiva; cualquier comportamiento agresivo e insultante susceptible de causar daño o malestar psicológico a sus víctimas; todo tipo de conducta individual que amenace, intente infligir o inflija un daño emocional a otros de manera intencional; así como el abuso del poder que culmine con el sufrimiento, la tortura, la degradación e inclusive la muerte. Siendo la conducta repetitiva de agresiones de acoso sexual, intimidación, abuso, y principalmente el acoso moral, una forma de violencia laboral extrema por su efecto acumulativo en los trabajadores.

A partir de esta premisa, resulta pertinente señalar que la violencia psicológica en el trabajo enmarca la manifestación de un conjunto de conductas hostiles de corte emocional realizadas con la intención de causar daño. Dentro de las cuales, según la Organización Mundial de la Salud citada en Del Pino (2007) la conducta repetitiva de agresiones como el acoso moral, es considerada como una forma de violencia laboral extrema por su efecto acumulativo en los trabajadores.

Considerado como el padre de este concepto en el estudio en el mundo del trabajo, Leynman (1996) definió a este fenómeno como aquel en que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, desprovista de ética, de forma sistemática y recurrente, al menos una vez por semana y durante un tiempo prolongado de más de seis

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

meses, sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

Al respecto, un punto importante a considerar dentro del análisis de estas variables de estudio, es la presencia de segmentos de personal con un mayor grado de riesgo laboral de sufrir esta problemática, por las diferencias individuales que los distinguen del resto de los trabajadores.

Bajo esta óptica, el Secretariado Permanente del Comité Confederacional (2002) destaca que el perfil de estos trabajadores acosados suele pertenecer principalmente a tres tipologías:

1. Vulnerables: Personal necesitado de afecto y aprobación constante, que dan la impresión de ser inofensivo y encontrarse indefenso.
2. Envidiables: Trabajadores brillantes, especialmente talentosos, propositivos, por lo que cuestionan los liderazgos informales con su sola presencia.
3. Amenazantes: Colaboradores activos, eficaces, honestos y trabajadores, que ponen en evidencia lo establecido o porque pretenden llevar a cabo reformas o implantar una nueva cultura laboral.

De acuerdo con Del Pino (2007) el personal más susceptible de presentar problemas de mobbing puede clasificarse en dos categorías de análisis: *alto valor organizacional* y *exclusión laboral por diversidad*.

La primera dimensión de estudio hace referencia a los grupos de trabajadores que tradicionalmente han sido discriminados en las empresas, porque presentan características

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

específicas que los hacen ser más vulnerabilizantes en el ámbito laboral (mujeres, discapacitados, adultos mayores, homosexuales, etc.), así como a los trabajadores con problemas emocionales de baja autoestima producto de historias personales de rechazo o violencia; además de aquellos que forman parte de sectores minoritarios raciales, religiosos, ideológicos, etc. en función de una determinada cultura.

La segunda tipología enmarca a los trabajadores que se caracterizan por su desempeño sobresaliente, niveles altos de competitividad laboral, liderazgo, potencial productivo, así como por sus valiosas aportaciones y/o propuestas innovadoras de mejora para las compañías.

De hecho, específicamente en el caso del personal de alto valor organizacional diversos autores señalan que éste se constituye en un grupo de alto riesgo laboral de presentar mayores problemas al respecto (Hirigoyen, 2002; Piñuel, 2002; Del Pino, 2007); el cual se constituye en una fuerza productiva estratégica clave para las empresa por su talento profesional y potencial de desarrollo productivo, por lo cual las empresas pueden estar en peligro de perder a colaboradores para su éxito organizacional.

Sin embargo, a pesar de ello, todavía se reportan pocas investigaciones científicas al respecto, por lo cual ante este panorama, para coadyuvar al enriquecimiento de esta línea de investigación científica en México, llevamos a cabo un estudio de tipo exploratorio, transversal y descriptivo con un diseño no experimental. Con el objetivo de evaluar la violencia y el acoso psicológico en el trabajo del personal de mayor susceptibilidad de presentar problemas de mobbing en empresas mexicanas.

En cuanto a las variables de investigación de este estudio, la independiente enmarcó el tipo de personal de mayor susceptibilidad de presentar problemas de mobbing (alto valor organizacional y de exclusión laboral por diversidad) y las variables dependientes englobaron la violencia psicológica en el trabajo y el acoso psicológico en el trabajo (mobbing).

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

De igual forma, las hipótesis en las que se fundamentó este estudio científico fueron:

- **Hipótesis # 1:** Ho: “Existen diferencias estadísticas significativas entre los puntajes medios de la violencia psicológica en el trabajo por tipo de personal de mayor susceptibilidad de presentar problemas de mobbing en las empresas mexicanas”.
- **Hipótesis # 2:** Ho: “Existen diferencias estadísticas significativas entre los puntajes medios de acoso psicológico en el trabajo por tipo de personal de mayor susceptibilidad de presentar problemas de mobbing en las empresas mexicanas”.

MÉTODO.

Participantes: Se trabajó con una muestra no probabilística por conveniencia, constituida por 150 trabajadores de organizaciones mexicanas. De los cuales el 50% (75) era personal de alto valor organizacional y el restante 50 % (75) estaba constituido por trabajadores pertenecientes a la categoría de exclusión laboral por diversidad.

Instrumentos: Se aplicó el *Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO)*, el cual es el primer instrumento mexicano diseñado para la medición del mobbing-

Procedimiento: Se llevó a cabo la aplicación del instrumento de medición seleccionado, se revisaron los cuestionarios que se aplicaron para comprobar que estuvieran totalmente contestados. Posteriormente, se elaboró una base de datos en el programa Excel y se realizó el análisis estadístico de los resultados obtenidos en el SPSS versión 15, para lo cual se aplicó la prueba de Chi cuadrada para determinar las diferencias existentes entre las variables de estudio y conocer los niveles de clasificación del personal evaluado, información científica que puede ser de utilidad para la administración del mobbing en las empresas mexicanas.

RESULTADOS.

En primera instancia, se llevó a cabo la confiabilidad del instrumento de medición empleado, en el cual se obtuvo un Alpha de Crombach de 0,91, lo cual denota una alta consistencia interna.

En relación al comportamiento de la población de trabajadores evaluados en esta investigación, se observó que de acuerdo con la TABLA 1, la edad del personal fluctuaba entre los 20 y más de 50 años de edad, siendo el rango más representativo el de 41 a 50 años edad con un 46.7 % (70); seguido por el de más de 50 años de edad, que contó con el 32.7 % (49); después el de 31 a 40 años de edad, constituido por el 20 % (30) y finalmente por el de 21 a 30 años de edad, que contó con el .7 % (1).

TABLA 1.
EDAD DEL PERSONAL DE EMPRESAS MEXICANAS MÁS
SUSCEPTIBLE DE MOBBING.

EDAD.	FRECUENCIA.	PORCENTAJE.
21 A 30 AÑOS	1	.7 %
31 A 40 AÑOS	30	20.0 %
41 A 50 AÑOS	70	46.7 %
MAS DE 50 AÑOS	49	32.7 %
TOTAL	150	100.0 %

Puede revisarse en la TABLA 2, que en cuanto al estado civil de los participantes de estudio, el 65.3 % (98) estaba casado; el 19.3 % (29) se encuentra divorciado; el 12 % (18) convivía en unión libre y el 3.3 % (5) permanecía soltero.

TABLA 2.
**ESTADO CIVIL DEL PERSONAL DE EMPRESAS MEXICANAS MÁS
SUSCEPTIBLE DE MOBBING.**

ESTADO CIVIL.	FRECUENCIA.	PORCENTAJE.
SOLTERO	5	3.3 %
CASADO	98	65.3 %
DIVORCIADO	29	19.3 %
UNION LIBRE	18	12.0 %
TOTAL	150	100.0 %

Respecto a la escolaridad del personal evaluado, en la TABLA 3 se muestra que el 62.7 % (94) cuenta con licenciatura, el 30.7 % (46) tiene posgrado y el 6.7 % (10) estudió el bachillerato.

TABLA 3.
**ESCOLARIDAD DEL PERSONAL DE EMPRESAS MEXICANAS MÁS
SUSCEPTIBLE DE MOBBING.**

ESCOLARIDAD.	FRECUENCIA.	PORCENTAJE.
BACHILLERATO	10	6.7 %
LICENCIATURA	94	62.7 %
POSGRADO	46	30.7 %
TOTAL	150	100.0 %

En relación al rubro de antigüedad en la empresa, se puede ver en la TABLA 4 que el 34.7 % (52) han trabajado de 16 a 20 años; el 30.7 % (46) han laborado de 21 a 25 años efectivos; el 26.7 % (40) han prestado sus servicios de 11 a 15 años, el 4 % (6) tienen una antigüedad de 26 a 30 años y el .7 (1) se han desempeñado durante más de 31 años en dicha institución.

TABLA 4.
ANTIGÜEDAD DEL PERSONAL DEL PERSONAL DE EMPRESAS
MEXICANAS MÁS SUSCEPTIBLE DE MOBBING.

ANTIGÜEDAD.	FRECUENCIA.	PORCENTAJE.
MENOS DE 5 AÑOS	2	1.3
DE 6 A 10 AÑOS	3	2.0
DE 11 A 15 AÑOS	40	26.7
DE 16 A 20 AÑOS	52	34.7
DE 21 A 25 AÑOS	46	30.7
DE 26 A 30 AÑOS	6	4.0
MÁS 31 AÑOS	1	.7
TOTAL	150	100.0

Los resultados de la TABLA 5 denotan que el 42 % (63) del personal evaluado labora en el turno matutino, el 40 % (60) en el vespertino y el 18 % (27) desempeña sus funciones en una jornada laboral mixta.

TABLA 5.
TURNO DE TRABAJO DEL PERSONAL DE EMPRESAS MEXICANAS MÁS
SUSCEPTIBLE DE MOBBING.

TURNO DE TRABAJO.	FRECUENCIA.	PORCENTAJE.
MIXTO	27	18.0
MATUTINO	63	42.0
VESPERTINO	60	40.0
TOTAL	150	100.0

Entre los principales hallazgos obtenidos en este estudio, destaca una prevalencia sobresaliente en la presencia e intensidad de la violencia psicológica en el trabajo en el personal de estudio, con una incidencia menor de mobbing. Cuya manifestación en términos

generales es de tipo mixto, porque estos comportamientos agresivos fueron realizados por toda clase de trabajadores, principalmente por los superiores y después por los colegas.

Al respecto, específicamente se puede revisar en la TABLA 6 la presencia de una violencia psicológica reportada como alta por los trabajadores, en un 67.33 % (101), la cual aunada con el señalamiento de una frecuencia del 14.1 % (21) en un nivel medio, constituye un incidencia total del 81.43 % (122).

TABLA 6.
NIVELES DE CLASIFICACIÓN DE LA PRESENCIA DE LA
VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN EL TRABAJO EN PERSONAL DE EMPRESAS MEXICANAS
MÁS SUSCEPTIBLE DE MOBBING.

PRESENCIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ALTA	101	67.33 %
MEDIA	21	14.1 %
BAJA/NULA	28	18.66 %
TOTAL	150	100.0 %

En cuanto a la intensidad de la violencia psicológica, en la TABLA 7 se puede observar que el 49.33 % (74) de los trabajadores la catalogan de un nivel alto y el 23.33 % (35) la ubican en un rango medio.

TABLA 7.
NIVELES DE CLASIFICACIÓN DE LA INTENSIDAD DE LA
VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN EL TRABAJO EN PERSONAL DE EMPRESAS MEXICANAS
MÁS SUSCEPTIBLE DE MOBBING.

INTENSIDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ALTA	74	49.33 %
MEDIA	35	23.33 %
BAJA/NULA	41	27.33 %

TOTAL	150	100.0 %
-------	-----	---------

En relación al acoso psicológico en el trabajo, en la TABLA 8 se aprecia que el 12.66% (19) del personal evaluado, considera que es alto, mientras que el 5.33% (8) lo califica de un nivel medio. Cifras que denotan una presencia de mobbing en las organizaciones mexicanas de estudio, del 17.99 % (27).

TABLA 8.
NIVELES DE CLASIFICACIÓN DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO (MOBBING)
EN PERSONAL DE EMPRESAS MEXICANAS
MÁS SUSCEPTIBLE DE MOBBING.

INTENSIDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ALTA	19	12.66 %
MEDIA	8	5.33 %
BAJA/NULA	123	82 %
TOTAL	150	100.0 %

En el caso del personal protagonista de la violencia psicológica en las empresas mexicanas, de acuerdo con la TABLA 9 sobresale que el 81% (122) de los trabajadores declaran haber sufrido este tipo de conducta agresiva de parte de sus superiores; el 55 % (83) menciona haber recibido estas manifestaciones violentas de sus colegas y el 18 (28) % de sus colaboradores.

TABLA 9.
CATEGORÍA DEL AGRESOR DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL
TRABAJO (MOBBING) EN PERSONAL DE EMPRESAS MEXICANAS MÁS SUSCEPTIBLE
DE MOBBING.

AGRESOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SUPERIOR	122	81.33 %



CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

COLEGA	83	55.33 %
COLABORADOR	28	18.66 %
TOTAL	150	100.0 %

De igual forma, en esta investigación se encontraron diferencias altamente significativas al ($p < .000$) en las variables de medición evaluadas por tipo de personal de presentar más problemas de mobbing en las empresas mexicanas. Siendo el personal de alto valor organizacional, el que obtuvo los puntajes más altos en todas las variables de estudio.

Al respecto, en relación a la violencia psicológica en el trabajo evaluada, la TABLA 10 muestra las variaciones sobresalientes identificadas al respecto al .000, por lo cual se rechaza la $H_0 1$ planteada. Se observa también que el personal de alto valor organizacional presenta puntajes superiores.

TABLA 10.
NIVELES DE CLASIFICACIÓN DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN EL TRABAJO DEL
PERSONAL DE EMPRESAS MEXICANAS MÁS
SUSCEPTIBLE DE MOBBING.

VARIABLE	CLASIFICACION			CASOS TOTALES
	ALTO	MEDIO	BAJO	
Exclusión laboral por diversidad	29	21	15	75
Alto valor organizacional	43	29	3	75
TOTAL	72	40	18	150

($p < .000$).

En el caso del mobbing, como se aprecia en la TABLA 11, se observan diferencias al al ($p < .000$), puesto que en el nivel alto se triplica la incidencia de acoso psicológico en el personal



de alto valor organizacional, mientras que las cifras calificadas por éstas como de una categoría media, todavía son mayores al rango anteriormente citado.

TABLA 7.
NIVELES DE CLASIFICACIÓN DE ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO (MOBBING)
DEL PERSONAL DE EMPRESAS MEXICANAS MÁS
SUSCEPTIBLE DE MOBBING.

VARIABLE	CLASIFICACION			CASOS TOTALES
	SUSCEPTIBILIDAD	ALTO	MEDIO	
Exclusión laboral por diversidad	10	11	48	75
Alto valor organizacional	20	37	19	75
TOTAL	30	48	67	150

($p < .000$).

DISCUSIÓN.

En esta investigación se encontró una prevalencia alta de violencia psicológica en el trabajo del 81.43 % en personal y de mobbing del 17.99 %, así como una manifestación mixta de violencia y acoso psicológico, con un mayor número de casos de corte vertical descendente.

Por ello, los hallazgos obtenidos en este estudio científico parecen sugerir la presencia de una cultura de violencia laboral en las empresas mexicanas evaluadas, lo que puede ser producto de las características particulares de dichas organizaciones, las cuales por su estructura y dinámica organizacional, se constituyen en importantes fuentes de expresiones

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

violentas laborales como el mobbing (Bou, 2002; Piñuel, 2005; Méndez, Delgadillo y Vargas, 2007; Del Pino, 2007).

De hecho, estos resultados denotan, al parecer, la presencia de un estilo tradicional de “liderazgo autocrático” en las organizaciones mexicanas, el cual probablemente favorece la expresión de conductas emocionales violentas de los superiores a sus colaboradores, así como un clima organizacional nocivo que puede ser perjudicial para el establecimiento de un ambiente sano de trabajo. Patrón que concuerda con el tipo de perfil preponderante de los directivos de las empresas nacionales, de acuerdo con un estudio realizado por Llano (1994) en 2873 ejecutivos mexicanos.

De igual forma, es importante destacar que en esta investigación se encontraron diferencias altamente significativas en todas las variables de estudio, lo cual pone de manifiesto la existencia de un grupo de trabajadores de mayor grado de riesgo de presentar problemas de violencia y acoso psicológico, siendo el personal de alto valor organizacional el que presenta las puntuaciones superiores en lo que respecta tanto a los niveles alto como medio, lo cual todavía se intensifica más en el caso del acoso psicológico en el trabajo (mobbing).

Panorama que plantea la necesidad de llevar a cabo la sensibilización y la difusión de esta problemática entre todos los actores sociales involucrados con el sector productivo mexicano, con la finalidad de que puedan generarse políticas institucionales en contra de la violencia y el acoso psicológico en el trabajo (mobbing) para el fomento de una cultura de no violencia en las organizaciones del país, con fundamentos de responsabilidad social empresarial.

Estos hallazgos contribuyen a la línea de investigación científica sobre el mobbing desde un enfoque organizacional de las ciencias de la administración, en aras de una posible trascendencia social de los resultados obtenidos, encaminada a la investigación-acción, para que el nuevo conocimiento científico obtenido en este estudio, pueda aterrizar en la praxis

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

empresarial nacional, mediante la puesta en marcha de una administración estratégica de la violencia y el acoso psicológico, que puede basarse en los resultados obtenidos de las tablas de los niveles de clasificación (bajo, medio y alto) de los riesgos psicosociales evaluados con los cuales se contribuye para tal efecto con este estudio, para ir en busca de un trabajo decente para la mejora de la calidad de vida y el respeto a los derechos laborales del personal de las empresas mexicanas.

De igual forma, para el combate contra estos riesgos psicosociales emergentes, podría llevarse a cabo mediante la planeación y puesta en marcha de una serie de medidas organizacionales, a las cuales se les pueda dar un mayor empuje en el caso del alto valor organizacional por los resultados obtenidos en esta investigación, en los cuales al parecer estos trabajadores se constituyen en un grupo de alto riesgo laboral al respecto, acciones organizacionales que permita que las empresas no pierdan a sus colaboradores estratégicos claves para su éxito organizacional.

Entre las cuales destacan la creación de un comité de prevención y atención de la violencia y el acoso psicológico; así como otros mecanismos preventivos que permitan el establecimiento de un protocolo y normatividad organizacional antimobbing, códigos de ética y convivencia institucional; investigaciones científicas; diagnósticos institucionales que arrojen la prevalencia de estas problemáticas, de los cuales se deriven una serie de intervenciones como programas de bienestar organizacional y de calidad de vida laboral, cursos de capacitación, talleres, actividades de difusión mediante publicaciones como carteles, folletos, entre otras, (Del Pino, 2008).

Por ello, la repercusión de la violencia y el acoso psicológico en el trabajo, en la salud integral de los miembros del escenario laboral mexicano, merece nuestra atención para evidenciar sus causas y ofrecer soluciones factibles (Méndez, Delgadillo y Vargas, 2007).



CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

Finalmente, cabe mencionar que el incremento progresivo de la violencia laboral en la actualidad, la cual incluso se ha infiltrado preocupantemente en las organizaciones mexicanas, plantea la necesidad de realizar más estudios científicos sobre la violencia y el acoso psicológico en el trabajo, pues estos riesgos psicosociales emergentes se constituyen en uno de los principales desafíos de la administración estratégica del personal, la salud ocupacional, la calidad de vida y la responsabilidad social empresarial. De tal forma, que los resultados obtenidos de estas investigaciones puedan coadyuvar con sus aportaciones a la búsqueda, la conquista y el establecimiento de un trabajo decente en las organizaciones mexicanas del siglo XXI.

BIBLIOGRAFÍA

1. *Análisis del Informe de Organización Internacional del Trabajo (OIT) "Violence at Work"*. (Consultado en mayo de 2006). [En línea]. Disponible en: <http://www.eft.com.ar/doctrina/articulos/la-violencia-en-el-trabajo-alberto-chartzman-birembaum.htm>.
2. Ausfelder, T. (2002). *El acoso moral en el trabajo*. Barcelona: Océano-Ámbar.
3. Del Pino, R. (2007). *Feminicidio laboral*. Suplemento Antropológico Regiones, No. 32.
4. Del Pino, R. (2008). *Voces del mar: Un acercamiento cualitativo al estudio de la violencia y el acoso psicológico laboral en centros marinos estratégicos de trabajo en México*. Segundo Encuentro de la Red de Investigadores sobre Desarrollo Social y Trabajo de la Región Centro-Occidente y Encuentro Regional de la Zona Centro-Occidente de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo (AMET). Aguascalientes, Aguascalientes. Mayo 2007.
5. Hirigoyen, M.F. (1999). *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Barcelona: Paidós.
6. Llano, Carlos. (1994). *El nuevo empresario en México*. México: Fondo de Cultura Económica.
7. Leynman, Heinz (1996). Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal/moral ("Mobbing") en el Trabajo. *European Journal off Work And Organizational Psychology*, 5(2): 165-184.
8. Méndez, E., Delgadillo, M.G. y Vargas, A.C. (2007). *Un acercamiento al estudio de las condiciones de trabajo*. pp. 179-189. En "Cuando el trabajo nos castiga: Debates sobre el mobbing en México" (coordinadores Peña, F., Ravelo, P. y Sánchez S.). Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco, Servicio Europeo de Información sobre el Mobbing y Ediciones y Gráficos Eón.

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

9. Pando, M. y Aranda, C. (2007). *Violencia y acoso psicológico en el trabajo. Panorámica de Guadalajara, México*, pp. 245-264. En "Cuando el trabajo nos castiga: Debates sobre el mobbing en México" (coordinadores Peña, F., Ravelo, P. y Sánchez S.). Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco, Servicio Europeo de Información sobre el Mobbing y Ediciones y Gráficos Eón.
10. Parés, M (2006). *Las fases del acoso laboral en el trabajo*, pp. 41-63. En "Cuando el trabajo nos castiga: Debates sobre el mobbing en México" (coordinadores Peña, F., Ravelo, P. y Sánchez S.). Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco, Servicio Europeo de Información sobre el Mobbing y Ediciones y Gráficos Eón.
11. Peña, F., Ravelo, P. y Sánchez S. (2007). *Introducción*, pp. 9-20. En "Cuando el trabajo nos castiga: Debates sobre el mobbing en México" (coordinadores Peña, F., Ravelo, P. y Sánchez S.). Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco, Servicio Europeo de Información sobre el Mobbing y Ediciones y Gráficos Eón.
12. Pérez, J. y Noriega, C. (2004). *Violencia en el lugar de trabajo*. Madrid: Centro Nacional de Condiciones del Trabajo.
13. Piñuel y Zavala, I. (2002). *Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander. Sal Terrae.
14. Secretariado Permanente del Comité Confederacional (2002). Acoso psicológico en el trabajo: Mobbing. *Boletín Informativo*. No. 78, Noviembre, Madrid, España.