

**DIAGNÓSTICO DE MOBBING O ACOSO PSICOLÓGICO EN LAS EMPRESAS DE
LA CIUDAD DE MACHALA.**

MARIAN LORAINÉ VALENCIA-ELIZALDE*

JEAN ELVIS JURADO-CAMPOS

RAQUEL TINOCO-EGAS

CECILIA LUCIOLA-DURÁN

MARIAN LORAINÉ VALENCIA-ELIZALDE*

mlvalencia_est@utmachala.edu.ec

Estudiante de la Universidad Técnica de Machala de la Carrera de Administración de Empresas. Av. Panamericana Km. 5 1/2 Vía a Pasaje - +593998059294 - Machala - El Oro, Ecuador. EC070212.

JEAN ELVIS JURADO-CAMPOS

jejurado_est@utmachala.edu.ec

Estudiante de la Universidad Técnica de Machala de la Carrera de Administración de Empresas. Av. Panamericana Km. 5 1/2 Vía a Pasaje - +59372634568 - Machala - El Oro, Ecuador. EC070212

RAQUEL TINOCO-EGAS

rmtinoco@utmachala.edu.ec

Docente titular de la Universidad Técnica de Machala. Doctoranda en análisis económico y estrategia empresarial de la Universidad de la Coruña, España. Av. Panamericana Km. 5 1/2 Vía a Pasaje - +593998116833- Machala - El Oro, Ecuador. EC070212.

CECILIA LUCIOLA DURÁN

cduran@utmachala.edu.ec

Docente titular de la Universidad Técnica de Machala. Subdecana de la Facultad de Ciencias Empresariales. Investigadora en liderazgo y motivación. Av. Panamericana Km. 5 1/2 Vía a Pasaje - +593992458169 - Machala - El Oro, Ecuador. EC070212.

DIAGNÓSTICO DE MOBBING O ACOSO PSICOLÓGICO EN LAS EMPRESAS DE LA CIUDAD DE MACHALA.

RESUMEN

El mobbing constituye una forma maliciosa e intimidante que realiza una persona con el fin de satisfacer un deseo de opacar a otra persona, muchas veces por aspiraciones de un puesto laboral que el afectado posea o por no ser de agrado personal del acosador el afectado. La cultura organizacional debe descubrir un método para manejar y controlar el mobbing a fin de evitar sucesos que pasen a mayores como puede ser el afectar físicamente al afectado o a la salud del acosado. El siguiente artículo que se realiza como estudio de investigación, trata de conocer si en la ciudad de Machala existen índices elevados o bajos de personas que sufran este tipo de acoso sean en empresas públicas o privadas. Por medio de un análisis factorial se identificó los ítems correspondientes al acoso empresarial. Así mismo, mediante un análisis confirmatorio mediante PLS-SEM se determinó la percepción de acoso laboral para el caso de los trabajadores de empresas públicas y privadas de la ciudad de Machala.

PALABRAS CLAVES: mobbing, acoso psicológico, ambiente laboral, violencia, hostigamiento, maltrato.

ABSTRACT:

Mobbing is a malicious and intimidating way for a person to satisfy a desire to overshadow another person, often because of aspirations for a job that the person concerned holds or because the person concerned does not like him personally. Organizational culture must discover a method to manage and control mobbing in order to avoid events that go on to grow, such as physically affecting the affected or the health of the harassed. The following article, which is done as a research study, tries to know if in the city of Machala there are high or low rates of people suffering this type of harassment in public or private companies. Through a factorial analysis, the items corresponding to corporate harassment were identified. Similarly, a confirmatory analysis using PLS-SEM determined the perception of workplace harassment in the case of workers in public and private enterprises in the city of Machala.

KEYWORDS:

mobbing, psychological harassment, work environment, violence, harassment, abuse.

CÓDIGOS JEL:

M14 – M19

1. INTRODUCCIÓN

Las nuevas formas de administración hoy en día se dan cuenta que el capital humano es de trascendental importancia en las organizaciones sean estas públicas, privadas o sin fines de lucro; las cuales prácticamente determinan el rumbo, ya sea positivo o negativo, en las empresas. Es de aquí que las organizaciones a pesar de conocer que el factor humano es importante en la edad moderna, no consiguen un mecanismo capaz de poder resolver ciertos problemas que se han venido suscitando desde siglos anteriores como es la índole de la conducta de personas que trabajan de manera negativa en conjunto como maleficio para su entorno conocido como acoso psicológico o mobbing. (Trujillo Flores et al. 2007, p.3)

El acoso psicológico, también llamado con el término “mobbing”, es una realidad hoy en día que se manifiesta como violencia psicológica hacia una o varias personas en una empresa u organización. Este hecho trae consigo graves consecuencias en el individuo y en su salud mental, lo cual puede provocar malestar por un tiempo no definido, e inducir en el trabajador la no adaptación de su persona en el ambiente laboral en el que se encuentra, y de consecuencia, afecta en el desempeño del trabajador en el entorno laboral y la rentabilidad empresarial.

El individuo puede sufrir el acoso psicológico por parte de cualquier persona en la empresa, desde los jefes, subordinados, compañeros de trabajo, entre otros; y esto puede manifestarse mediante la imposibilidad de comunicarse o de expresarse con libertad, o en algunas ocasiones, los victimarios pueden llegar a atacar la vida personal de la persona y desprestigiarla con las demás personas que forman parte de la organización en la que labora.

Es por esta razón que se ha considerado importante realizar un diagnóstico de esta problemática en las empresas públicas y privadas de la ciudad de Machala. Entonces, y dado lo antes mencionado, se concretaron las siguientes hipótesis de investigación:

H1: La percepción de alguna vez haber sentido acoso entre los trabajadores de las empresas de la ciudad de Machala depende de la afectación al trabajador en todas las dimensiones de Leymann que identifican el mobbing o acoso laboral.

H2: La percepción de no haber sentido ganas de ir a trabajar entre los trabajadores de las empresas de la ciudad de Machala depende de la afectación al trabajador en todas las dimensiones de Leymann que identifican el acoso laboral.

H3: La percepción de estar sintiendo actualmente acoso entre los trabajadores de las empresas de la ciudad de Machala depende de la afectación al trabajador en todas las dimensiones de Leymann que identifican el mobbing.

H4: La percepción de mobbing depende del comprometer la salud

H5: La percepción de mobbing depende del descrédito de capacidad profesional y laboral

H6: La percepción de mobbing depende de la limitación de comunicación

H7: La percepción de mobbing depende de la limitación del contacto social

H8: La percepción de mobbing depende del desprestigio a su persona ante sus compañeros

Este estudio tiene como objetivo caracterizar la percepción de acoso laboral o mobbing en los trabajadores de las empresas de la ciudad de Machala.

2. DESARROLLO

El mobbing es un aspecto negativo con afectación individual y colectiva, manifiesta como un hostigamiento, acoso sea físico o verbal a las demás personas, llegando hasta a un punto en que se daña el colectivo, afectando tanto el desempeño como la salud de los trabajadores que no beneficia el trabajo en la empresa. (Trujillo Flores et al. 2007, p.3)

Autores como Carvajal, Orozco y Dávila (2013, p.3) mencionan que el mobbing proviene desde tiempos remotos como lo es el trabajo, y compone una intimidación psicológica de gran relevancia sobre las personas, las organizaciones y la sociedad en general, actualmente es catalogado como un problema de gran relevancia que causa desigualdad, discriminación, afectando la dignidad y creando conflictos. Mobbing se deriva de un verbo en inglés “to mob” que traducido es atacar, regañar, maltratar, y por mob en su significado en sustantivo como muchedumbre, jauría.

La palabra mobbing es la más conocida en términos de la violencia en el aspecto psicológico dado en el trabajo, pero en realidad no existe un término acorde por los científicos con exactitud por la versatilidad de términos que se emplean para describir el fenómeno. (Carvajal Orozco & Dávila Londoño 2013, p.4)

En todas las definiciones que se tienen; existen características que destacan del mobbing como son: la constancia transitoria de conductas de acoso y la amplitud de sucesos, concurriendo a variadas estrategias usadas hacia la víctima. (Meseguer de Pedro et al. 2007, p.2)

Dado los procedimientos negativos, que muy aparte de que no se da en ataques físicos del individuo, suelen ser producto de acciones tenues como aislamiento o exclusión de un

colectivo, valorización minoritaria de la labor que realiza o por actos que dejan en ridículo a su persona. (López-Cabarcos et al. 2008, p.3)

Fernández y Nava (2010) argumentan que el mobbing representa un fenómeno a nivel mundial que ha afectado a multitud de trabajadores que son propensos a humillaciones, hostilidad en su labor diaria, que repercuten en su reputación como en la integridad y dignidad que tienen como personas; va afectando a la persona a lo largo del tiempo y es originada por una o varias personas de la institución a la que corresponde.

No se trata de dañar físicamente al individuo, más bien agrede el lado verbal que engloba el aspecto cultural, el significado y la manera de comunicación de la persona acosada, que puede contraer globalmente a la destrucción física que de forma circunstancial puede afectar paulatinamente a la organización económicamente. (Martínez-Herrera et al. 2010, p.6)

Los autores Fidalgo y Piñuel (2004) afirman que uno de los principales propósitos del mobbing es intimidar, amedrentar, consumir la víctima emocionalmente con la finalidad de excluirla de la empresa a la que pertenece o por el simple hecho que para el hostigador representa un hábito de satisfacción insaciable que puede aprovechar en una organización para calmar en cierta medida sus impulsos y disposiciones psicópatas.

Konrad Lorenz (Ovejero Bernal 2006, p.7) introdujo el término mobbing al ver como unos animales de pequeño tamaño en grupo acosaban a otro animal mayor que estaba solo.

El autor Piñuel considera que las organizaciones en las que se ocasiona mobbing, son tóxicas por motivo que resulta perjudicial a los trabajadores en su salud, y apegada al grado de un problema interno en su intelecto. (López Pino & Seco Martín 2016, p.4)

Se suele dar mobbing de forma pasiva en la que restringe o prohíbe ciertas materiales, equipos tecnológicos, acceso a la información que es requerida, o en la no capacitación, enseñanza y formación del acosado, etc. (González Trijueque et al. 2010, p.4)

El mobbing es calificado al presente en el ámbito laboral como un estresor social. (López-Cabarcos et al. 2010, p.3)

Se encuentra inmerso el mobbing de manera sólida en instituciones públicas y privadas como escuelas, colegios, universidades, constructoras, tiendas de venta, etc. debido la pluralidad fuerte compartida entre sus miembros. (Verona Martel et al. 2014, p.11)

Arciniega (2009, p.4) fundamenta que la palabra mobbing fue tomada especialmente en el norte europeo, específicamente en Suecia para ver cómo era la forma de tratar hostigante del jefe a su empleado.

El organismo europeo EU-OSHA, encargada de la seguridad y la salud en el trabajo, planteó su significado de mobbing como un proceder insensato que se repite en el trabajador o grupo de trabajadores que pueden establecer un riesgo en la salud. (Rodríguez Muñoz et al. 2009, p.3)

Otros estudios (Peralta 2004, p.7) han planteado que se da estos casos por las diferencias entre culturas que pueden modificar las relaciones entre personas a nivel natural en una organización.

Todo ser humano puede llegar a ser víctima y sufrir este fenómeno sin importar que sean personas fuertes, débiles o enfermas para ser susceptibles internamente, es muy común darse en sujetos que tienen un gran sentido moral, íntegro y de hacer todo lo correcto; que no

suelen percatarse de la maldad de otras personas, por lo que son más propensos a sufrir el acoso.(Pinzón de Bojana & Atencio 2010, p.5)

Arciniega (2012, p.4) argumenta que desde el punto de vista sociológico el acoso siempre ha existido pero actualmente emerge aún más.

Hay distintas formas de llamar al mobbing como: Acoso moral – psicológico, Psicoterror, Violencia psíquica, Persecución encubierta, Maltrato psicológico, Acoso laboral; que de una manera u otra son actos violentos durante un tiempo que se ejercen por una o muchas personas hacia otra persona. (Varela et al. 2013, p.3)

Existen diferentes maneras de poder afrontar el acoso moral por parte del agresor, pero esto va a depender de agentes internos como externos en el entorno de la organización que ambos pertenezcan como al ámbito legal, acudiendo a terapias, apoyo psicológico con la que el agredido puede contrarrestar el ataque del que se está viendo afectado. (Barón Duque et al. 2003, p.9)

Alrededor del mundo hay millones de personas que sufren a diario de acoso laboral como una teoría del Darwinismo enfocada al ámbito laboral, en la cual sobrevive el más feroz y competente ya que los valores en esta teoría en relación con los valores prácticamente no son considerados y en un país como Colombia existe esta amenaza psicológica que forman fisuras en el género social de competencia individualista (López Tellez et al. 2016, p.3). En México existen estudios que dan una relación vinculada entre el mobbing y el acoso sexual en las mujeres en sus puestos de trabajo. (Zúñiga Elizalde 2017, p.3)

El íntegro acoso laboral es algo nuevo que va afectando socialmente en gran medida a personas que lo ven como inmorales e indebidos. (Kahale Carrillo 2007)

Mansilla (2003, p.2) muestra que en las nuevas organizaciones europeas no constituye un problema, pero los estudios realizados, constata que un 9% de trabajadores ha expresado que sufre de acoso laboral que son miles de ellos a nivel de este continente.

Las empresas buscan enfrentar el problema del acoso minimizando el stress y dándose cuenta de empleados belicosos que pueden acosar. Cuando existe muchas víctimas y acosadores, el problema lo tiene la organización; cuando hay una sola persona victimaria y bastantes acosadores, en este caso la víctima se cree que tiene la culpa. (Fassio & de Mendonça 2014, p.5)

Existen estrategias que pone de manifiesto el hombre como enfrentarse al agresor, en cambio las mujeres prefieren una ayuda o evitan la situación de conflicto. (López Cabarcos et al. 2012, p.5)

El mobbing como tal, en la modernidad se lo ha tomado como estudio investigativo de los diferentes perfiles tanto individuales como sociales que torna una complicada delimitación.(Escartín-Solanelles et al. 2010, p.7)

Según los autores Arbonés, González y Delgado (citado de: De Miguel Barrado & Prieto Ballester 2016, p.29) manifiestan que existen cinco maneras de desarrollarse el acoso laboral:

- el primero se basa en impedir la comunicación del acosado con los otros compañeros de trabajo,

- el segundo punto se enfoca en imposibilitar el contacto social entre la víctima y el resto de sus compañeros,
- en tercer lugar, la víctima es desacreditada y su reputación se ve afectada gravemente, sea personal que laboralmente,
- en cuarto lugar, la víctima es desacreditada profesionalmente, es decir se le asigna pocas o ninguna tarea, o en exceso, y actividades que se encuentren por debajo de sus capacidades,
- por último punto la salud de la víctima es afectada de manera física o psicológicamente.

3. METODOLOGÍA

Para realizar el diagnóstico acerca de la presencia de mobbing o acoso en las empresas de la ciudad de Machala, se aplicó una encuesta digital dirigida a 394 trabajadores de la ciudad, sin distinción de sexo, que laboran actualmente en las empresas, ya sean públicas o privadas, de la ciudad de Machala, provincia de El Oro. El 43,6% de los encuestados son mujeres y el 40,4% hombres. Mientras que, el 30,9% de los encuestados pertenecen al sector público y 69.1% al sector privado.

La encuesta se estructuró en tres bloques:

- El primer bloque tuvo la finalidad de distinguir las personas laborando en el momento de realizar dicha encuesta, y en caso de respuesta negativa, se obtuvo la finalización de la misma, siendo esta sección el filtro entre los encuestados.

- El segundo bloque se enfocó en singularizar si entre las personas que actualmente se encuentran laborando, existen aquellas que pueden haber estado sufriendo algún tipo de acoso psicológico o mobbing en su puesto de trabajo y por parte de quién.
- El tercer y último bloque analizó de qué manera se presenta el acoso psicológico en el trabajador, en caso de existir, respondiendo a varios ítems mediante una escala de Likert, siendo 1 muy en desacuerdo con el enunciado y 5 muy de acuerdo.

Los enunciados formulados en este tercer bloque fueron tomados a partir de las cinco conductas morales que Heinz Leymann, pionero en la introducción de este término, elaboró para analizar el acoso psicológico en el ámbito laboral.

Para la obtención de los resultados, y así, poder realizar el análisis pertinente y valorar la aceptación o rechazo de las hipótesis planteadas, se utilizó el software estadístico SPSS para un estudio exploratorio y el software de análisis de ecuaciones estructurales Smart-PLS para un estudio confirmatorio del caso empresarial de la ciudad de Machala y la percepción de acoso laboral.

Por medio de un análisis factorial se procedió a identificar los ítems correspondientes a las dimensiones de Leymann para caracterizar el acoso empresarial como un estudio exploratorio aplicado en la ciudad de Machala. Mediante la prueba de rotación de Varimax, la prueba de KMO y esfericidad de Bartlett se redujeron los ítems. Así también, se procedió a identificar un análisis de fiabilidad de los factores en sus constructos. Finalmente, una regresión simple permite identificar si la percepción de mobbing en los trabajadores de la ciudad de Machala depende de todas las dimensiones de Leymann.

La utilización del método de ecuaciones estructurales PLS-SEM es de carácter predictivo y confirmatorio de modelos teóricos. Admite también observar las distintas relaciones causales que la investigación plantea y, por último, porque requiere menor exigencia al momento de presentar el tamaño mínimo de la muestra. (Hernández-Perlines 2017)

Los autores Salgado y Espejel (2016) menciona que los modelos estructurales PLS se pueden medir de dos formas diferentes, mediante indicadores de carácter reflectivo y de carácter formativo. Los indicadores reflectivos, también llamados constructos, se obtienen cuando el constructo carga a los indicadores de medida; mientras que, en los constructos formativos, los indicadores de medida cargan al constructo.

En un estudio de Hernández-Perlines (2018), se comprobó el tamaño de la muestra óptima para estudios en PLS, se considera la regla de Barclay. El cálculo se determinó por el número de los indicadores de la escala con el mayor número de indicadores formativos multiplicado por 10. Sucesivamente, para valorar el modelo estructural se optó por la técnica de bootstrapping para medir la significancia del error, mediante la identificación del valor del test t.

Ávila y Moreno (2018) proponen que la aplicación de PLS se realiza mediante dos procesos de evaluación: la preevaluación y la evaluación de los modelos de PLS. La etapa de la preevaluación empieza con el diseño del diagrama, lo cual nos permitió considerar las hipótesis a estudiar; luego se determina la especificación de los modelos de medida, determinado por el modelo de factor común y el modelo compuesto; se procedió con la recolección y análisis de datos y, por último, con la estimación del modelo PLS. En la etapa

de la evaluación de los modelos de PLS se consideró la valoración del modelo global, la valoración del modelo de medida y valoración del modelo estructural.

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Para caracterizar la percepción de acoso laboral o mobbing a los trabajadores de las empresas de la ciudad de Machala se procedió a realizar un análisis factorial de cada uno de los ítems correspondientes a los constructos de medición de acoso laboral (Molina Rivero & Jung Mariscal 2015).

Con el objetivo de identificar la percepción de mobbing en los trabajadores de las empresas de la ciudad de Machala se procedió a analizar las dimensiones de Leymann como constructos que dependen en la percepción de acoso en los trabajadores.

Tabla 1

Análisis Factorial

Constructo/ Dimensión	Factores/ítems	Factor loading	Eigenvalue	Accumulative explanation	Correlación de elementos	Cronbach
Dimensión 1 Limitación de la comunicación	el jefe no le permite la posibilidad de comunicarse	0.818	1.340	66.985	0.340	0.502
	sus compañeros le impiden expresarse con libertad	0.818			0.340	

Dimensión 2 Limitar su contacto social	su presencia se ve ignorada por el personal social	0.965	1.863	93.156	0.863	0.926
	se niega la presencia física de la víctima	0.965			0.863	
Dimensión 3 Desprestigiar su persona ante sus compañeros	su presencia es desprestigiada por medio de bromas desagradables	0.821	3.352	83.794	0.915	0.932
	es víctima de chismes, rumores y/o calumnias	0.889			0.936	
	se atacan sus creencias políticas o religiosas	0.833			0.847	
	no se respeta su vida privada dentro de la empresa	0.808			0.813	
Dimensión 4 Desacreditar su capacidad profesional y laboral	no se le permite tomar decisiones acerca de cuestiones empresariales	0.951	3.423	85.564	0.905	0.939
	su trabajo no es valorado dentro de la empresa	0.956			0.909	

	su capacidad y competencias profesionales no son respetadas	0.946			0.891	
	se le asigna trabajo en exceso	0.842			0.741	

Elaborado por: Autores, 2019

Según la tabla anterior, se observa los constructos y su fiabilidad (Cronbach) en los datos obtenidos en los trabajadores de la ciudad de Machala.

Considerando la hipótesis 1, la percepción de alguna vez haber sentido acoso entre los trabajadores de las empresas de la ciudad de Machala depende de la afectación al trabajador en todas las dimensiones de Leymann que identifican el mobbing o acoso laboral, se obtuvieron resultados que no dependen de todas las dimensiones, sino que la percepción de alguna vez haber sentido acoso depende de las dimensiones limitación de la comunicación ($\alpha=0.000$), desacreditación de su capacidad profesional ($\alpha=0.000$) y desprestigio ante sus compañeros ($\alpha=0.000$).

Alguna vez sufrió acoso = - 0.349 + 0.195 limitación de la comunicación + 0.098 desacreditación de su capacidad profesional + 0.130 desprestigio ante sus compañeros.

La hipótesis 2, la percepción de no haber sentido ganas de ir a trabajar entre los trabajadores de las empresas de la ciudad de Machala depende de la afectación al trabajador en todas las dimensiones de Leymann que identifican el acoso laboral, considera, según los datos obtenidos, para que un trabajador en la ciudad de Machala no haya sentido alguna vez ganas

de trabajar depende principalmente de: limitación de la comunicación ($\alpha=0.000$), desacreditación a su capacidad profesional ($\alpha=0.000$) y desprestigio ante sus compañeros($\alpha=0.000$).

Alguna vez sintió ganas de no ir a trabajar = $- 0.350 + 0.137$ limitación de la comunicación + 0.110 desacreditación a su capacidad profesional + 0.132 desprestigio ante sus compañeros.

Se observa que los resultados en cuanto a la hipótesis 3, la percepción de estar sintiendo actualmente acoso entre los trabajadores de las empresas de la ciudad de Machala depende de la afectación al trabajador en todas las dimensiones de Leymann que identifican el mobbing, indican que la percepción de estar sufriendo acoso depende de la limitación de la comunicación ($\alpha=0.000$), desacreditación de la capacidad profesional ($\alpha=0.002$), desprestigio ante sus compañeros ($\alpha=0.000$), limitación del contacto social ($\alpha=0.000$).

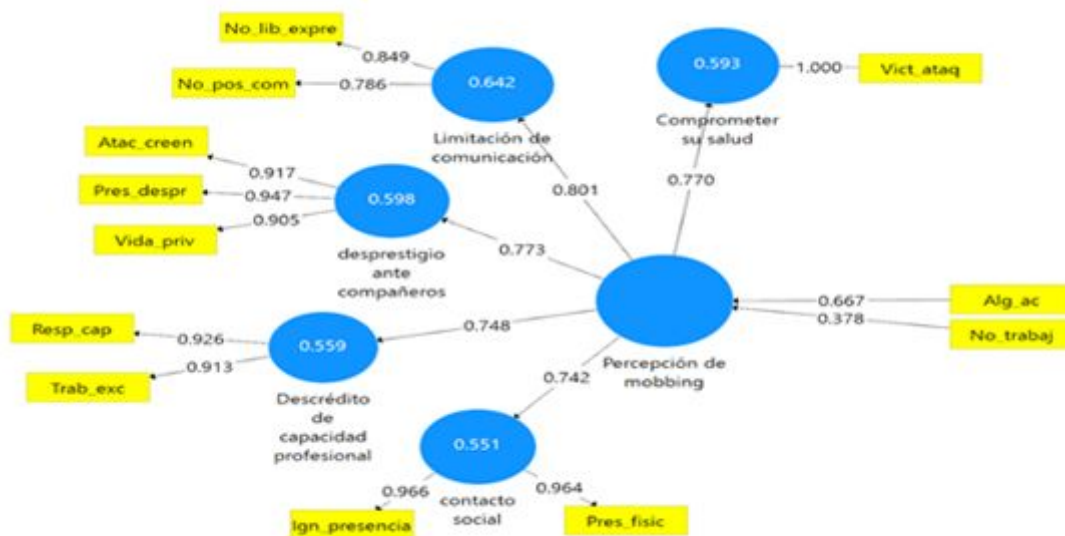
Sufre acoso actualmente = $- 1.053 + 0.745$ limitación de la comunicación + 0.331 desacreditación de la capacidad profesional + 0.587 desprestigio ante sus compañeros – 0.548 limitación del contacto social.

Los resultados también analizados por SmartPLS permiten modelar al mobbing, mediante un análisis confirmatorio una regresión de ecuaciones estructurales, haciendo más preciso al modelo inicial de acoso laboral de Leymann (1996) descrito anteriormente bajo un análisis factorial exploratorio en SPSS. SMART-PLS con su estudio confirmatorio, reduce el número de variables que identifican la percepción de acoso laboral para el caso de los trabajadores de empresas públicas y privadas de la ciudad de Machala y bajo hipótesis similares acepta o rechaza las hipótesis planteadas.

El mobbing se ha identificado mediante la percepción de los encuestados de haber recibido alguna vez acoso (peso= 0.667) y de no haber sentido ganas de ir a trabajar (peso= 0.378). Es decir, la percepción de mobbing se explica con la limitación de la comunicación (carga= 0.801), el compromiso en la salud (carga= 0.770), el desprestigio ante los compañeros (carga= 0.773), el descrédito de la capacidad profesional (carga= 0.748), y el contacto social (carga= 0.742) entre los trabajadores, como se observa en el gráfico 1.

Gráfico 1

Modelo de percepción de mobbing o acoso laboral entre los trabajadores



Elaborado por: Autores, 2019

Este modelo fue obtenido bajo las consideraciones de: fiabilidad de los datos de cada constructo Con un alpha de cronbach >0.70, excepto para el caso de limitación de la

comunicación que se explica con un alpha de cronbach de 0.507 como se puede ver en la tabla a continuación de análisis de validez convergente.

Tabla 2

Validez Convergente

	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Compromiso en la salud	1.000	1.000	1.000	1.000
Descrédito de capacidad profesional	0.818	0.821	0.916	0.846
Limitación de comunicación	0.507	0.515	0.801	0.669
Percepción de mobbing		1.000		
Contacto social	0.927	0.927	0.965	0.932
Desprestigio ante compañeros	0.914	0.921	0.945	0.853

Elaborado por: Autores, 2019

La validez convergente permite analizar la varianza extraída media (AVE) en cada uno de los constructos, cuyos valores tienen que ser mayor o igual a 0,50. En este caso, las variables

tomadas en consideración arrojan valores mayores a esta condición, y de consecuencia, se consideran aceptables.

El coeficiente de correlación de Spearman (ρ) es una medida de correlación cuyo valor varía entre -1 y 1 y acepta valores de 0.70. por lo cual, en la presente investigación se observa que solamente la variable limitación de la comunicación no cumple con dicho requisito.

Para la evaluación de la colinealidad, se realizó el análisis a continuación:

Tabla 3

Estadísticos de colinealidad

	VIF
Alguna vez ha sufrido acoso	2.986
Ataque de creencias políticas, religiosas	3.155
Presencia ignorada	3.921
No libre expresión	1.130
No posibilidad de comunicarse	1.130
Alguna vez sintió ganas de no ir a trabajar	2.986
Presencia desprestigiada	3.946

Presencia física negada	3.921
Capacidades no respetadas	1.918
Trabajo en exceso	1.918
Víctima de ataques verbales, físicos	1.000
Vida privada no respetada	2.844

Elaborado por: Autores, 2019

El análisis de la prueba de estadística del factor de inflación de la varianza (VIF) de los indicadores de los constructos permite detectar la multicolinealidad, la cual existe cuando el VIF es mayor a cinco. Como se detalla en la tabla 3, los valores se encuentran por debajo al valor idóneo, por lo tanto, los constructos no presentan colinealidad.

A continuación, se muestra la estimación de la significancia del modelo con el procedimiento de Bootstrapping, generando 5000 muestras.

Tabla 5

Coefficiente de Path

	Muestra Original	T Statistics	P Values
La percepción de mobbing depende del comprometer la salud	0.770	31.462	0.000
La percepción de mobbing depende del descrédito de capacidad profesional y laboral	0.748	28.670	0.000
La percepción de mobbing depende de la limitación de comunicación	0.801	31.434	0.000
La percepción de mobbing depende de la limitación del contacto social	0.742	29.497	0.000
La percepción de mobbing depende del desprestigio a su persona ante sus compañeros	0.773	32.626	0.000

Elaborado por: Autores, 2019

A continuación, se procedió a analizar el coeficiente de path. Este procedimiento permite establecer las relaciones de las hipótesis del modelo de investigación. Los coeficientes de regresión estandarizados muestran las relaciones entre las variables de las hipótesis del

modelo de investigación. en este caso, siendo los valores con signo positivo se aceptan las hipótesis planteadas. además, los P valores deben ser menores o iguales a 0,05. Es decir, mediante un análisis para cada constructo, mediante ecuaciones estructurales se confirma que la percepción de mobbing de los trabajadores de las empresas de Machala, compuesto por alguna vez haber sentido ganas de no ir a trabajar y haber sufrido de mobbing se relaciona con comprometer con su salud, limitación de la comunicación, desprestigio ante compañeros, descrédito de capacidad profesional y contacto social.

5. DISCUSIÓN

En relación con los datos obtenidos en la encuesta aplicada a las personas que actualmente cuentan con un puesto de trabajo se pudo recabar que en la ciudad de Machala no existe un gran número de personas que han sufrido este fenómeno en sus puestos de trabajo, lo cual nos indica que las empresas machaleñas han adoptado una buena estrategia para crear un clima laboral adecuado para que los trabajadores cumplan sus labores en plena armonía.

Además, considerando el porcentaje de personas que sufre acoso laboral, se pudo detectar que existe un índice bajo de acoso psicológico en ambos sexos, pero el porcentaje del acoso en mujeres es ligeramente mayor con respecto a los hombres en las organizaciones en que laboran.

En otros estudios realizados se pudo individualizar que las mujeres son las principales víctimas de acoso laboral en instituciones como centros médicos privados, y estas son acosadas principalmente por sus jefes de trabajo, con una frecuencia mínima de pocas veces al año, hasta sufrir este fenómeno varias veces al año, con una intensidad que varía de baja a

intensidad alta. Cabe mencionar que no todas las instituciones médicas son sujetas a este tipo de análisis y resultados. (Molina Rivero & Jung Mariscal 2015)

Los autores Piñuel & Oñate (2006) determinan en su investigación que no existe una gran incidencia de mobbing por sexo; conjuntamente se detecta en el estudio que la mayor parte de los trabajadores refieren acoso por parte de sus superiores o jefes directos, aunque el número que sufren este trastorno no señala un número elevado, más bien su porcentaje equivale al 20,5% de la muestra total, pero importante es analizar este mínimo porcentaje, ya que los resultados indican que sufren comportamiento de hostigamientos con una frecuencia de diaria a semanal.

Así mismo, se tomó en consideración la publicación de los autores González & Graña (2010), la cual señala que los trabajadores encuestados son acusados principalmente por un superior jerárquico, seguidos por trabajadores que ocupan el mismo nivel jerárquico. Por otra parte, se distingue en el análisis del estudio que las mujeres son el perfil más acosado habitualmente, a diferencia del género masculino.

6. CONCLUSIONES

El mobbing o acoso psicológico es un fenómeno que actualmente está afectando a las empresas u organizaciones de todo el mundo. Este suceso conlleva al maltrato o violencia psicológica de la persona en el ámbito laboral, y puede ser causa por cualquier miembro de la empresa en la cual se labora.

En la presente investigación se pudo deducir que, en las empresas, ya sean estas públicas o privadas de la ciudad de Machala, no existe un gran porcentaje de personas que se vean afectadas por este tipo de evento como es el mobbing, sino más bien que en su mayoría

trabajan en un ambiente confortable, de buena relación, de compañerismo y buena cultura organizacional de cada empresa.

El análisis factorial realizado determinó que la percepción de estar sufriendo acoso en los trabajadores de la ciudad de Machala depende de cuatro de las cinco dimensiones mencionadas por Leymann, limitación de la comunicación, desacreditación de la capacidad profesional, desprestigio ante sus compañeros y limitación del contacto social.

Mediante el análisis por SmartPls, el mobbing o acoso laboral se ve identificado mediante la percepción de no haber recibido alguna vez acoso y de no haber sentido ganas de ir a trabajar en los trabajadores encuestados.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arciniega, R.S., 2009. El Acoso Moral (Mobbing) en las Organizaciones Laborales. *Psicología Iberoamericana*, 17(2), pp.13–23.

Arciniega, R.S., 2012. Factores organizacionales en la comprensión del mobbing. *Psicología Iberoamericana*, 20(1), pp.80–90.

Ávila, M.M. & Moreno, E.F., 2018. Aplicación de la técnica PLS-SEM en la gestión del conocimiento: un enfoque técnico práctico / Application of the PLS-SEM technique in Knowledge Management: a practical technical approach. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), pp.130–164.

Barón Duque, M., Munduate Jaca, L. & Blanco Barea, M.J., 2003. La espiral del Mobbing. *Papeles del Psicólogo*, 23(84), pp.71–82.

- Carvajal Orozco, J.G. & Dávila Londoño, C.A., 2013. Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. *Cuadernos de Administración*, 29(49), pp.95–106.
- De Miguel Barrado, V. & Prieto Ballester, J.M., 2016. El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Perspectivas*, (38), pp.25–44.
- Escartín-Solanelles, J., Arrieta-Salas, C. & Rodríguez-Carballeira, Á., 2010. “Mobbing” o acoso laboral: revisión de los principales aspectos teórico-metodológicos que dificultan su estudio. *Actualidades en Psicología*, 23-24(110-111), pp.1–19.
- Fassio, A. & de Mendonça, Á.H., 2014. ORGANIZACIONES ACOSADORAS. HACIA LA IDENTIFICACIÓN DE INDICADORES ORGANIZACIONALES DEL MOBBING. *Ciencias Administrativas*, (4), pp.13–22.
- Fernández S., M.E. & Nava, Y.J., 2010. El mobbing o acoso moral en el trabajo y su tratamiento en Venezuela. *Revista de derecho y genoma humano = Law and the human genome review / Catedra de Derecho y Genoma Humano/Fundacion BBV-Diputacion Foral de Bizkaia*, (33), pp.62–95.
- Fidalgo, Á.M. & Piñuel, I., 2004. La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing. *Psicothema*, 16(4), pp.615–624.
- González Trijueque, D., Delgado Marina, S. & García López, E., 2010. Valoración Pericial Psicológica de la Víctima de Mobbing. *Psicología Iberoamericana*, 18(2), pp.8–18.

- Hernández-Perlino, F., 2018. El efecto mediador de la RSE en la relación de la orientación emprendedora y el desempeño de las cooperativas agroalimentarias. CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa, 0(85), pp.217–244.
- Hernández-Perlino, F., 2017. Influencia de la responsabilidad social en el desempeño de las empresas familiares. Journal of Globalization, Competitiveness & Governability/Revista de Globalización, Competitividad y Gobernabilidad/Revista de Globalização, Competitividade e Governabilidade, 11(3), pp.58–73.
- Kahale Carrillo, D.T., 2007. El acoso moral en el trabajo («mobbing»): Delimitación y herramientas jurídicas para combatirlo. *Gaceta Laboral*, 13(1), pp.76–94.
- Leymann, H., 1996. El contenido y desarrollo del mobbing en el trabajo. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. Available at: https://www.researchgate.net/profile/Sergio_Navarrete_Vazquez/publication/275522610_El_Contento_y_Developmento_del_Mobbing_en_el_Trabajo/links/553ea6970cf210c0bdaaad5/El-Contenido-y-Desarrollo-del-Mobbing-en-el-Trabajo.pdf.
- López-Cabarcos, M.Á., Vázquez-Rodríguez, P. & Montes-Piñeiro, C., 2010. Mobbing: Antecedentes psicosociales y consecuencias sobre la satisfacción laboral. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 42(2), pp.215–224.
- López Cabarcos, M.Á., Vázquez Rodríguez, P. & Montes Piñeiro, C., 2012. PERFIL DE LA VÍCTIMA DE MOBBING EN GALICIA. ESPECIAL ATENCIÓN A LAS DIFERENCIAS DE GÉNERO. *Revista Galega de Economía*, 21(1), pp.1–19.

- López-Cabarcos, M.Á., Vázquez-Rodríguez, P. & Picón-Prado, E., 2008. UN ESTUDIO EMPÍRICO SOBRE LAS CARACTERÍSTICAS DISTINTIVAS DE LAS VÍCTIMAS DE MOBBING. *Revista Mexicana de Psicología*, 25(2), pp.223–235.
- López Pino, C.M. & Seco Martín, E., 2016. Tipología de Mobbing - una mirada desde la responsabilidad de la empresa. *Sociologías*, 18(43), pp.364–401.
- López Tellez, A., López Velásquez, G.L. & López Duque, M.E., 2016. Estilos de liderazgo con tendencia al acoso laboral (Mobbing). *Scientia Et Technica*, 21(1), pp.31–37.
- Mansilla, F., 2003. Reseña de “MOBBING. MANUAL DE AUTOAYUDA. Claves para reconocer y superar el acoso psicológico en el trabajo” de Iñaki PIÑUEL. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, (87), pp.181–182.
- Martínez-Herrera, E., Agudelo-Suárez, A.A. & Vásquez-Trespalcacios, E.M., 2010. Mobbing, un aspecto a vigilar en los profesionales en Colombia. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 9(19), pp.41–52.
- Meseguer de Pedro, M. et al., 2007. Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo como predictores del mobbing. *Psicothema*, 19(2), pp.225–230.
- Molina Rivero, N.A. & Jung Mariscal, J.E., 2015. Estudio del acoso psicológico laboral descendente a mujeres y su incidencia en el ausentismo empresarial. *Revista de psicología general y aplicada*, (14), pp.19–42.

- Ovejero Bernal, A., 2006. El mobbing o acoso psicológico en el trabajo: Una perspectiva psicosocial. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), pp.101–121.
- Peralta, M.C., 2004. El acoso laboral-mobbing-perspectiva psicológica. *Revista de estudios marítimos y sociales*, (18), pp.111–122.
- Piñuel Zabala, I. & Oñate Cantero, A., 2006. La evaluación y diagnóstico del mobbing o acoso psicológico en la organización: el barómetro Cisneros. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3), pp.309–332.
- Pinzón de Bojana, B. & Atencio, E., 2010. El mobbing en el desempeño laboral. Implicaciones en la salud. *Multiciencias*, 10, pp.140–145.
- Rodríguez Muñoz, M.F. et al., 2009. Mobbing: una propuesta exploratoria de intervención. *Revista internacional de psicología y terapia psicológica = International journal of psychology and psychological therapy*, 9(2), pp.177–188.
- Salgado Beltrán, L. & Espejel Blanco, J.E., 2016. Análisis del estudio de las relaciones causales en el marketing. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 26(62), pp.79–94.
- Trujillo Flores, M.M., Valderrabano Almegua, M. de la L. & Hernández Mendoza, R., 2007. Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 17(29), pp.71–91.

Varela, O., Puhl, S.M. & Izcurdia, M. de L.Á., 2013. Clima laboral y mobbing. *Anuario de Investigaciones*, XX, pp.23–26.

Verona Martel, M.C., Déniz Mayor, J.J. & Santana Mateo, R., 2014. CONSECUENCIAS Y RESPONSABILIDADES DE LA EMPRESA ANTE EL MOBBING. *Ciencia Y Sociedad*, 39(3), pp.413–440.

Zúñiga Elizalde, M., 2017. Trabajo, trabajadoras y cultura organizacional. Entre el mobbing y el acoso sexual. *El Cotidiano*, (206), pp.91–98.

ANEXOS

Preguntas de encuesta

1) ¿Ha sufrido alguna vez algún tipo de acoso en su puesto de trabajo?

Si	
No	

2) ¿Crees que puedas estar sufriendo Acoso o Mobbing?

No	
Si desde hace 6 meses	
Si desde hace entre 6 y 12 meses	
Si desde hace entre 1 y 2 años	
Si desde hace más de 2 años	
Si desde hace más de 5 años	

3) ¿Alguna vez sintió ganas de no ir a trabajar debido al acoso?

Si	
No	

4) ¿Cuántas veces al mes cree usted que no haya tenido ganas de ir a trabajar debido a los comportamientos de mobbing?

0-3	
4-10	
10 días o mas	
No sabe, no responde	

5) ¿Registra antecedentes por baja laboral?

Si	
No	

6) ¿Por parte de quien sufre el acoso o mobbing?

Jefe directivo	
Otros jefes	
Subordinados	
Compañeros de trabajo	
Otros	

7) ¿Existe mobbing o acoso en su unidad o departamento?

No nadie padece acoso	
Tan solo me acosan a mi	
Me acosan a mí y a algunos otros	
Acosan a otros pero no a mi	
Nos acosan a todos en mi departamento	

8) Responda los siguientes ítems e indique su respuesta en una escala del 1 al 5, siendo 1 muy insatisfecho y 5 muy satisfecho.

El jefe permite la posibilidad de comunicarse.	
Tiene libertad de expresión por parte de compañeros u otros.	
Es víctima de ataques verbales o críticas hacia su persona.	
Su presencia se ve ignorada por el personal y/o jefe en la empresa.	
Su presencia es desprestigiada por medio de bromas desagradables.	
Su presencia física es valorada al interno de la empresa.	
Es víctima de cotilleos y rumores.	

Sus creencias políticas o religiosas son respetadas.	
Su vida privada es respetada dentro de la empresa.	
Se le permite tomar decisiones acerca de cuestiones empresariales.	
Su trabajo es valorado continuamente.	
Su capacidad y competencias profesionales son respetadas y consideradas.	
Se le asigna trabajo en exceso.	
Realiza trabajos peligrosos o nocivos.	