Redes Sociales de Apoyo como factor protector ante mobbing: un estudio cuantitativo en una empresa del sector tequilero en México.

Social support networks as a protective factor againste bullying: a quantitative study in a tequila company in Mexico.

Aguilar-Ocampo L.M., Pando-Moreno M., González Baltazar R.†, Colunga-Rodríguez C., Gascón Santos S., García-Cueva S.A., Flores-Carrillo R.

Autor de correspondencia:

Laura Marina Aguilar Ocampo *marinaaguilarpsicologa@gmail.com*

Resumen

Resumen

El acoso psicológico en el trabajo (mobbing) constituye un riesgo psicosocial que compromete gravemente la salud mental y el desempeño laboral. Esta investigación tuvo como objetivo analizar la función de las redes sociales de apoyo (objetivas y subjetivas) como factores protectores ante el mobbing en una empresa del sector tequilero en Jalisco, México. Se realizó un estudio cuantitativo de tipo transversal con una muestra de 147 trabajadores, aplicando el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO) y la Escala de Evaluación de Apoyo Social. Los resultados muestran que tanto el apoyo objetivo como el subjetivo se asocian significativamente con menor prevalencia de mobbing (p= .000; OR= .094 y OR=.073 respectivamente). Estos hallazgos respaldan el modelo de salud organizacional positiva y evidencian la necesidad de fortalecer las redes de apoyo laboral como estrategia de prevención. Se discuten implicaciones teóricas y prácticas para la promoción de entornos organizacionalmente saludables.

Palabras clave

Palabras clave: mobbing, factores psicosociales, apoyo social, salud laboral, redes laborales de apoyo.

Abstract

Abstract

Psychological harassment at work (mobbing) is a psychosocial risk that seriously compromises mental health and job performance. This research aimed to analyze the role of social support networks (objective and subjective) as protective factors against mobbing in a tequila company in Jalisco, México. A quantitative cross-sectional study was conducted with a sample of 147 workers, applying the Inventory of Violence and Psychological Harassment at Work (IVAPT-PANDO) and the Social Support Assessment Scale. The results show that both objective and subjective support are significantly associated with a low prevalence of mobbing (p=.000; OR=.094 and OR= .073, respectively). These findings support the positive organizational health model and demonstrate the need to strengthen workplace support networks as a prevention strategy. Theoretical and practical implications for promoting healthy organizational environment are discussed.

Keywords

Keywords: mobbing, psychosocial factors, social support, occupational health, work networks.

Introducción

Los cambios experimentados en las organizaciones durante las últimas décadas han transformado profundamente las condiciones laborales y las relaciones interpersonales en el trabajo. La globalización, la competitividad, la flexibilización organizacional y la incorporación de nuevas tecnologías han generado importantes beneficios en términos de productividad; sin embargo, también han incrementado la exposición de los trabajadores a diversos riesgos psicosociales. Entre ellos, el mobbing o acoso psicológico laboral constituye una de las problemáticas más relevantes para la salud ocupacional debido a sus efectos negativos sobre el bienestar físico, psicológico y social de los trabajadores (Gupta et al., 2020).

Actualmente, el mobbing es considerado un fenómeno multidimensional que involucra factores individuales, grupales y organizacionales, por lo que su comprensión requiere una perspectiva integral que considere tanto los factores de riesgo como los recursos protectores disponibles para los trabajadores (Boudrias et al., 2021).

La evidencia científica ha demostrado consistentemente que el acoso laboral genera consecuencias significativas para la salud mental y física. Diversas investigaciones longitudinales indican que las personas expuestas al mobbing presentan mayores niveles de ansiedad, depresión, agotamiento emocional, estrés psicológico, trastornos del sueño, disminución de la autoestima y deterioro de la calidad de vida (Boudrias et al., 2021; Holm et al., 2022).

Gil-Monte et. al. en 2024 señalan que la exposición prolongada al acoso psicológico puede incluso favorecer conductas de riesgo para la salud, incrementar la necesidad de apoyo profesional especializado y afectar significativamente el funcionamiento cotidiano de los trabajadores.

Diversos estudios han señalado que el mobbing no debe entenderse únicamente como un conflicto interpersonal aislado, sino como un fenómeno estrechamente relacionado con factores organizacionales tales como estilos de liderazgo inadecuados, conflictos de rol, sobrecarga laboral, ambigüedad de funciones y climas organizacionales caracterizados por escaso apoyo social y deficientes mecanismos de gestión de conflictos (Salin & Notelaers, 2020; Gupta et al., 2020).

Durante los últimos años ha surgido un interés creciente por analizar aquellos recursos que pueden contribuir a reducir la vulnerabilidad de los trabajadores frente a este fenómeno. Desde esta perspectiva, las redes sociales de apoyo han adquirido una importancia particular debido a su capacidad para actuar como un mecanismo de protección psicológica y social ante situaciones de estrés y adversidad (Nakamura et al., 2022).

Las redes sociales de apoyo pueden definirse como el conjunto de relaciones interpersonales que proporcionan recursos emocionales, instrumentales, informativos y de valoración a los individuos. Estas redes incluyen vínculos familiares, amistades, compañeros de trabajo, supervisores y otras personas significativas que ofrecen ayuda, orientación, comprensión y respaldo en momentos de dificultad. En el ámbito laboral, el apoyo social constituye uno de los recursos psicosociales más relevantes para el afrontamiento de las demandas organizacionales y la promoción del bienestar ocupacional (Pauksztat et al., 2022).

La importancia del apoyo social ha sido ampliamente documentada en la literatura sobre salud ocupacional. Diversos estudios han demostrado que la percepción de contar con personas disponibles para brindar apoyo emocional y práctico se relaciona con menores niveles de estrés, mayor satisfacción laboral, mejor adaptación psicológica y menor incidencia de problemas de salud mental (Shorey & Wong, 2021; Nakamura et al., 2022). Estas evidencias sugieren que las redes sociales constituyen un recurso fundamental para enfrentar situaciones laborales adversas.

La relevancia de las redes sociales de apoyo en el contexto del mobbing ha sido respaldada por investigaciones recientes. Pauksztat y Salin (2020) señalaron que las relaciones sociales dentro de las organizaciones influyen tanto en la probabilidad de convertirse en víctima de acoso como en la manera en que las personas enfrentan sus consecuencias. Desde una perspectiva de redes sociales, los trabajadores que mantienen vínculos positivos y relaciones de apoyo suelen disponer de mayores recursos para afrontar

situaciones de hostilidad, acceder a ayuda y evitar el aislamiento que frecuentemente caracteriza a las víctimas de mobbing.

Una de las características más comunes del acoso laboral es precisamente el aislamiento progresivo de la víctima. Los agresores suelen intentar debilitar las relaciones sociales de la persona afectada mediante rumores, exclusión o desacreditación frente a compañeros y supervisores. Este proceso reduce las posibilidades de recibir apoyo y puede intensificar el impacto psicológico del acoso. En este sentido, las redes sociales de apoyo actúan como un mecanismo protector al contrarrestar el aislamiento social y proporcionar espacios seguros para la expresión emocional y la búsqueda de ayuda (Pauksztat & Salin, 2020).

La ausencia de apoyo puede incrementar sentimientos de aislamiento, inseguridad y desesperanza, favoreciendo la cronificación de los efectos psicológicos del acoso y dificultando la intervención temprana (Shorey & Wong, 2021).

Como resultado, numerosos investigadores han enfatizado la necesidad de fortalecer las redes de apoyo formales e informales dentro de las organizaciones como estrategia para promover la salud mental laboral y prevenir fenómenos de violencia psicológica en el trabajo (Holm et al., 2022).

Esta situación evidencia una necesidad importante de investigación. Comprender el papel de las redes sociales de apoyo como factor protector frente al mobbing puede aportar información valiosa para el diseño de intervenciones preventivas orientadas no solo a reducir la ocurrencia del acoso, sino también a fortalecer los recursos personales y organizacionales que favorecen la resiliencia y el bienestar de los trabajadores. Además, la identificación de mecanismos protectores puede contribuir al desarrollo de políticas organizacionales más efectivas para la promoción de entornos laborales saludables y sostenibles.

En consecuencia, el presente estudio parte de la premisa de que las redes sociales de apoyo constituyen un recurso psicosocial fundamental para enfrentar las experiencias de acoso laboral. Se plantea que una mayor percepción de apoyo social estará asociada con menores niveles de afectación psicológica y con una mejor capacidad de afrontamiento ante situaciones de mobbing. Analizar esta relación permitirá ampliar el conocimiento existente sobre los factores protectores en el ámbito laboral y contribuirá al diseño de estrategias de prevención e intervención basadas en el fortalecimiento de las relaciones sociales y el apoyo interpersonal dentro de las organizaciones.

Metodología

Se llevó a cabo un estudio con enfoque cuantitativo, observacional, transversal y correlacional. La población consistió en 147 trabajadores de una empresa del sector tequilero en Jalisco, México, compuesta mayoritariamente por hombres (91.8%) y personal operativo sindicalizado (89% y 87% respectivamente). Para la recolección de datos se utilizaron instrumentos validades: el IVAPT-PANDO para medir mobbing y la Escala de Evaluación de Apoyo y Contacto Sociales de Díaz Veiga (modificada) para evaluar el apoyo social objetivo y subjetivo.

Para la evaluación del Mobbing se utilizó el Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT-PANDO), instrumento diseñado para la recolección de información sobre trabajadores víctimas de violencia psicológica en el trabajo, Mobbing, el primero construido y validado en Latinoamérica. El instrumento fue validado con una confiabilidad Alpha de Cornbach de 0.91 y explica el 53.74 de varianza. (Pando et. al., 2006)

El instrumento permite discernir tres elementos evaluados: presencia de violencia psicológica en el trabajo, intensidad de la violencia psicológica en el trabajo en general y el acoso psicológico en el trabajo. Señalando así que para evaluar la presencia de mobbing se requieren tres elementos: uno, que la presencia de comportamientos violentos de una o varias personas sobre otras, dos, que estos comportamientos se presenten de manera continuada durante cierto tiempo y, tres, que exista la intencionalidad de aniquilación o destrucción psicológica para obtener su salida de la organización o dañar deliberadamente a la persona. Se compone de 22 reactivos que plantean una aseveración sobre algún elemento constituyente del acoso.

Así mismo se utilizó la Escala de evaluación de apoyo y contactos sociales de Díaz Veiga, modificada por la Dra. Aranda y el Dr. Manuel Pando, este instrumento que incluye los elementos estructurales del Inventario de Recursos Sociales de Díaz Veiga (Montorio, 1994) incluye tanto elementos estructurales de tamaño, frecuencia de contacto tipos de apoyo con los que cuenta el sujeto emocional e instrumental, sobre una escala ordinal de tres puntos, como funcionales con respecto a la satisfacción subjetiva de su red de apoyo.

Para analizar las redes sociales de apoyo laborales, el instrumento original de Díaz Veiga fue modificado por Aranda y Pando (2004) agregando algunas interacciones como los compañeros de trabajo, superiores y subordinados, con ítems enfocados hacia el apoyo social que reciben y perciben los sujetos dentro de la institución, tanto para los aspectos objetivos como para los subjetivos. Cuenta con índices de consistencia interna buenos (.35 y .86) (Aranda, Pando & Rincón, 2009). Se suman los puntajes de cada aspecto obteniendo niveles alto, medio o bajo para redes objetivas y subjetivas.

Para recabar los datos sociodemográficos de los participantes se utilizó una hoja creada con ese fin específico. Los datos se analizaron con una base de datos en Excel, que posteriormente se importó a SPSS v21. Posteriormente, las variables medidas en escala nominal se analizaron en función de las distribuciones en porcentajes y tasas de prevalencia. Se aplicaron las pruebas de chi-cuadrado y de Fisher para establecer la asociación entre variables. El nivel de significación estadística se estableció en $p > 0,05$. El estudio también evaluó el factor de riesgo (OR), considerándolo válido cuando el OR es mayor que 1, cuando los intervalos de confianza no incluyen la unidad y cuando existe un valor de asociación acorde con el nivel de significación estadística ($p < 0,05$).

Resultados

Resultados

Los hallazgos revelaron una prevalencia de mobbing del 11.6% (17 casos) y una alta presencia de violencia psicológica generalizada (89.9%), ejercida principalmente por superiores. El análisis estadístico mediante la razón de momios (OR) comprobó la hipótesis de que las redes sociales de apoyo laboral, en niveles alto y medio, actúan como un factor protector crítico ante el mobbing. Se encontró una asociación signficativa de protección tanto en el apoyo objetivo (p=.000; OR=.094; I.C.= .030-.296), relacionado con la frecuencia de contactos, como el apoyo subjetivo (p=.000; OR=.073; I.C.= .019-.279), referido a la percepción de satisfacción del trabajador.

La prevalencia de mobbing del 11.6% detectada en esta empresa tequilera de Jalisco se sitúa en un rango comparable con otros estudios realizados en poblaciones administrativas mexicanas, donde se han reportado cifras entre el 10.3% y el 14%. Este hallazgo es particularmente relevante ante la alta presencia de violencia psicológica generalizada (89.8%) dentro de la organización, ejercida primordialmente por superiores. Los resultados de la investigación comprueban fehacientemente que las redes sociales de apoyo laboral, en niveles alto y medio, actúan como un factor protector crítico ante la presencia de mobbing.

El análisis estadístico demuestra que el apoyo objetivo, referido a la estructura de la red y frecuencia de contactos, posee una asociación causal significativa que disminuye el riesgo de padecer acoso (p=.000; OR=.094). De igual manera, el apoyo subjetivo, que se centra en la percepción de satisfacción del trabajador con su red, resultó ser un potente factor de protección ante el mobbing (p=.000; OR=.073). Estos datos validan la función de las redes sociales como amortiguadores ante el deterioro psicológico, moderando las conductas de satisfacción de necesidades sociales básicas como la identidad, la autoestima y la seguridad.

TABLA 1. Prevalencia de violencia psicológica, intensidad de la violencia y acoso psicológico en el trabajo, Mobbing.

TIPO	NULA/BAJA	MEDIA	ALTA
Presencia de violencia psicológica en el trabajo.	10,2	23,1	66,7
Intensidad de la violencia psicológica en el trabajo.	80,3	17,3	2,0
Presencia de acoso psicológico en el trabajo, Mobbing.	88,4	7,5	4,1

TABLA 2. Presencia de Acoso Psicológico en el Trabajo.

VIOLENCIA PSICOLÓGICA	NULO	PRESENTE
Presencia de violencia psicológica en el trabajo.	10,2	89,8
Intensidad de la violencia psicológica en el trabajo.	70,1	29,9
Presencia de acoso psicológico en el trabajo, Mobbing.	88,4	11,6

No obstante, es notable que estas redes sociales de apoyo no mostraron asociación como factor protector ante la presencia inicial de violencia, lo cual puedo explicarse por el contexto sociocultural de México. En nuestro entorno, la violencia laboral a menudo se encuentra en un punto de naturalización o invisibilización, siendo percibida como parte de la cotidianidad organizacional hasta que se convierte en un acoso sistemático o mobbing. Por ello, el fortalecimiento de los recursos derivados de las relaciones sociales mantenidas en el trabajo es vital para generar un entorno organizacionalmente saludable y prevenir el desvalimiento del trabajador.

TABLA 3. Asociación estadística (valores p) de Redes Sociales de Apoyo y Presencia de Violencia Psicológica.

	PRESENCIA DE VIOLENCIA	INTENSIDAD DE VIOLENCIA	MOBBING
APOYO EXTRALABORAL OBJETIVO	----------	----------	p= .042 OR= .354 IC= (.127 - .986)
APOYO EXTRALABORAL SUBJETIVO	p= .018 OR= .868 IC= (.809 - .933)	p= .009 OR= .346 IC= (.155 - .774)	p= .001 OR= .150 IC= (.052 - .437)
APOYO LABORAL OBJETIVO	----------	----------	----------
APOYO LABORAL SUBJETIVO	----------	----------	----------
AMBOS APOYOS OBJETIVOS	p= .041 OR= .325 IC= (.105 - 1.005)	p= .032 OR= .462 IC= (.217 - .983)	p= .005 OR= .156 IC= (.034 - .708)
AMBOS APOYOS SUBJETIVO	p= .002 OR= .128 IC= (.028 - .591)	p= .058 OR= .528 IC= (.267 - 1.086)	p= .001 OR= .111 IC= (.024 - .504)

Finalmente, los resultados subrayan la necesidad de transitar hacia un Enfoque Eugenésico Laboral, donde se prioricen los factores salutogénicos que posee el individuo. Fomentar la integración social y la confianza mutua entre compañeros y supervisores permite que el apoyo social funcione como una herramienta preventiva eficaz para romper el ciclo de violencia en sistemas organizacionales privados.

Discusión

La prevalencia de mobbing del 11.6% detectada en este estudio se sitúa en un rango comparable con investigaciones previas en el contexto mexicano, como las de Segura Aguirre (14%) en trabajadores administrativos (2013). Sin embargo, esta cifra difiere significativamente del 38.6% reportado para México en estudios transculturales más amplios, lo que resalta cómo la percepción del coso varía según el sector laboral y el instrumento de medida utilizado. Un hallazgo crítico es la alta presencia de violencia psicológica generalizada (89.8%), donde los superiores son identificados como los principales agresores (36%). Esto sugiere que en la organización existe una naturalización de la violencia laboral, validando la teoría de Bourdieu sobre la violenci simbólica, donde las relaciones de dominación y poder jerárquico se perciben como parte de la cotidianeidad organizacional.

En cuanto a las hipótesis principal, los resultados comprueban fehacientemente que las redes sociales de apoyo laboral actúan como un factor protector crítico ante el mobbing. El análisis estadístico demuestra que tanto el apoyo objetivo (frecuencia de contactos) como el apoyo subjetivo (satisfacción percibida) reducen significativamente el riesgo de padecer acoso (p=.000). Este efecto amortiguador se alinea con la Teoría del Apoyo Social de Caplan, reafirmando que la integración social y la confianza en compañeros y supervisores son recursos de afrontamiento vitales para preservar la salud mental. No obstante, es notable que estas redes no protegieron contra la presencia de violencia inicial, lo cual podría explicarse por el entorno sociocultural mexicano, donde la violencia se ha integrado en la naturaleza de las interacciones laborales, volviéndose "invisible" hasta que se convierte en acoso sistemático.

Las redes sociales de apoyo en el ámbito laboral funcionan como amortiguadores ante el deterioro psicológico, actuando como instancias moderadoras de la satisfacción de necesidades sociales básicas. Se concluye que fortalecer estos recursos dentro de la estructura formal de la empresa es vital para la promoción de la salud y la generación de un entorno organizacionalmente saludable, contribuyendo directamente a la prevención de la violencia psicológica en el trabajo.

La calidad de vida de hombres y mujeres dentro de una sociedad está determinada por las posibilidades que esta les ofrece para satisfacer sus necesidades y desarrollar sus habilidades individuales. En este sentido la Salud Ocupacional debe considerar al trabajador en su contexto biológico, social y psicológico, dentro de un amiente laboral. Se trata de una disciplina orientada a planear, organizar, ejecutar y evaluar actividades relacionadas con el trabajo, con el objetivo de prevenir, preservar y mejorar la salud del trabajador (Álvarez Heredia, Conti Parra, Valderrama Mantilla, Moreno Vargas, & Jiménez Barbosa, 2008).

Tradicionalmente, las acciones de la salud ocupacional han estado enfocadas en la identificación, valoración e intervención de condiciones riesgosas, como los factores físicos, químicos, biológicos y ergonómicos. Sin embargo, una visión más amplia incluye los factores psicosociales, que también impactan la salud laboral. Dentro de este contexto, el mobbing o acoso psicológico laboral ha cobrado cada vez mayor relevancia como problemática emergente (Pando Moreno et al., 2006).

El mobbing se define como una serie de conductas de acoso psicológico sistemático ejercidas por uno o varios individuos contra un trabajador. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado que tanto la violencia física como la psicológica en el entorno laboral han alcanzado niveles preocupantes a escala global, si distinción de fronteras, profesiones ni tipos de organización (Uribe Prado, 2011), representa una forma de violencia estructural e interpersonal que afecta al bienestar psicosocial de los trabajadores y a la eficiencia organizacional (Hirigoyen, 1999; Einarsen, 1999).

Los estudios iniciales sobre mobbing se centraron en medir su prevalencia, pero obtener datos confiables ha sido todo un reto. La información suele provenir de entrevistas y cuestionarios aplicados a los trabajadores acosados, lo que introduce un alto grado de subjetividad. Además, existen limitaciones para hacer comparaciones válidas debido a la variabilidad en los métodos de medición, los contextos organizacionales y las diferencias culturales en torno a la percepción de la violencia (García-Izquierdo et. al., 2014). En España, Meseguer, Soler, García-Izquierdo, Sáez y Sánchez (2014), identificaron diversos factores psicosociales de riesgo asociados a su aparición, tales como la inadeacuada definición de roles, la sobrecarga mental, la falta de interés por el trabajo, la deficiente supervisión y la escasa participación de los trabajadores en las decisiones.

Respecto a las consecuencias del mobbing, se ha documentado que actúa como un estresor psicosocial de alto impacto. Por ejemplo, Einarsen y Raknes (1997), en un estudio con trabajadores noruegos, hallaron diferencias significativas en la salud física, cognitiva y social entre quienes fueron clasificados como acosados y aquellos que no. Estos efectos, sin embargo, varían entre individuos. Algunos experimentan altos niveles de estrés y malestar, mientras que otros logran afrontarlo con mayor resiliencia. Esto sugiere la existencia de factores individuales protectores que valdría la pena identificar y fortalecer.

Dentro de estos factores protectores, se destaca el papel de las redes sociales de apoyo. Según Aranda y Pando (2013) y acorde a la Teoría del Apoyo Social de Caplan, los seres humanos buscan integrarse en grupos que les permitan intercambiar recursos emocionales, materiales e informativos, lo cual contribuye significativamente a su bienestar. Estas redes han demostrado ser una herramienta fundamental para mitigar el impacto del mobbing, al proporcionar contención emocional y soporte práctico en contextos laborales adversos (Aranda & Pando, 2013).

Entonces, los resultados subrayan la necesidad de transitar hacia un Enfoque Eugenésico Laboral, donde se prioricen los factores salutogénicos que posee el individuo, fomentando la integración social y la confianza mutua entre compañeros y supervisores permite que el apoyo social funcione como herramienta preventiva eficaz para romper el ciclo de violencia en sistemas organizacionales privados.

Conclusiones

Esta investigación permite concluir de manera contundente que las redes sociales de apoyo laboral actúan como un factor protector crítico y significativo ante el mobbing. A través del análisis estadístico, se comprobó la hipótesis de que contar con niveles alto y medio de apoyo social en el trabajo reduce la probabilidad de ser víctima de acoso psicológico sistemático.

Entre los hallazgos más relevantes respeo a esta variable se encuentran:

- Eficacia del Apoyo Objetivo: se demostró que la estructura de la red y la frecuencia de los contactos sociales (apoyo objetivo) tienen una asociación causal que disminuye el riesgo de padecer mobbing (p=.000; OR=.094) e influye favorablemente ante la intensidad de la violencia.

- Impacto del Apoyo Subjetivo: la percepción de satisfacción del trabajador respecto al apoyo que recibe (apoyo subjetivo) resultó ser un protecor aún más potente (p=.000; OR= .073), subrayando que el sentimiento de

ser valorado y aceptado por los pares y superiores es fundamental para la salud mental.

• Función amortiguadora: las redes sociales de apoyo operan como amortiguadores ente el deterioro psicológico, funcionando como instancias moderadoras que satisfacen necesidades sociales básicas de identidad, autoestima y seguridad en el empleado.

• Limitación en la violencia inicial: es importante notar que en este contexto particular, las redes sociales no protegieron contra la presencia inicial de violencia, lo que sugiere que la agresión verbal o moral puede estar naturaliza en el entorno organizacional hasta que se convierte en un acoso sistemático.

La investigación señala que, aunque las redes sociales de apoyo son factores protectores robustos ante el mobbing, no muestran la misma eficacia contra la violencia inicial o genérica debido a los siguientes factores extraídos de las fuentes:

o Naturalización de la violencia: en el contexto sociocultural mexicano, la violencia laboral se encuentra a menudo en un punto de normalización e invisibilización. Esto implica que las agresiones verbales o morales iniciales se perciben como parte de la cotidianidad o la "naturaleza" del entorno organizacional, lo que impide que las redes de apoyo actúen preventivamente antes de que la situación se agrave.

o Violencia simbólica y jerarquía: basándose en la teoría de Pierre Bourdieu, el estudio explica que existe una aceptación de la dominación jerárquica como legítima. Bajo está lógica, las conductas agresivas iniciales pueden ser interpretadas por el grupo y el propio trabajador cmo una supervisión o autoridad mal aplicada encaminada a la productividad, y no como una agresión que requiera la activación de mecanismos de protección social.

o Falta de intencionalidad percibida: a diferencia del mobbing, que tiene una intención clara de aniquilación y destrucción para lograr la salida del trabajador, la violencia genérica inicial puede carecer de esa malicia explicita o ser vista como un subproducto de momentos de crisis en la organización. Por ello, las redes funcionan como un amortiguador ante el deterioro psicológico sistemático (daño), pero no necesariamente bloquean la presencia inicial de conductas hostiles.

o Cultura de poder: la dinámica de dominación-sumisión apoyada por creencias socialmente inculcadas sobre el poder hace que la violencia sea silenciosa en sus primeras etapas, lo que dificulta que el apoyo social subjetivo (el afecto y la identidad) se manifieste como una barrera efectiva desde el primer contacto agresivo.

En conclusión, las redes sociales de apoyo no protegen ante la violencia inicial porque esta se considera invisible o normalizada dentro de las prácticas laborales del contexto estudiado, activándose su función protectora solo cuando la agresión se vuelve recurrente, sistemática y dañada, por lo que se ratifica la necesidad de fortalecer las redes formales de apoyo dentro de las empresas. Fomentar la integración social y la confianza mutua no solo ayuda a enfrentar conductas hostiles, sino que es una herramienta de prevención eugenésica indispensable para generar entornos organizacionalmente saludables y proteger la integridad del capital humano.

Referencias

Álvarez Heredia F, Conti Parra L, Valderrama Mantilla F, Moreno Vargas O, Jiménez Barbosa I. Salud ocupacional. Bogotá Ecoes. 2007

Aranda, C., Pando Moreno, M., & Rincón Ramírez, R. (2009). Redes de Apoyo Social y Salud. Apreciaciones teóricas y metodológicas. Guadalajara: PIENSO en Latinoamérica.

Aranda, C., Pando, M. (2004). Apoyo social y síndrome de quemarse en el trabajo o burnout en los Médicos Familiares de Base del Instituto Mexicano del Seguro Social, Zona Metropolitana de Guadalajara. Tesis Doctoral en Ciencias de la Salud Pública, Universidad de Guadalajara.

Aranda, C., Pando, M. (2013). Conceptualización del apoyo social y las redes de apoyo social. Revista IIPSI. Facultad de Psicología. UNMSM.

Barrón, A. (2006). Apoyo social. Aspectos teóricos y aplicaciones. Madrid: Siglo XXI de España Editores, S.A.

Boudrias, V., Trépanier, S. G., & Salin, D. (2021). A systematic review of research on the longitudinal consequences of workplace bullying and the mechanisms involved. Aggression and Violent Behavior, 56, 101508. https://doi.org/10.1016/j.avb.2020.101508Chappell, D., & Di Martino, V. (1998). Violence at Work. Ginebra: OIT.

Einarsen, S., & Raknes, B. I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. Violence and Victims, 12(3), 247–263. https://doi.org/10.1891/0886-6708.12.3.247

Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. International Journal of Manpower, 20(1/2), 16–27. https://doi.org/10.1108/01437729910268588

García-Izquierdo, M., Meseguer, M., Soler, M. I., & Sáez, M. C. (2014). Avances en el estudio del acoso psicológico en el trabajo. Papeles del Psicólogo, 83-90.

Gil-Monte, P. R., Espejo, B., Checa, I., & Gil-LaOrden, P. (2024). Mobbing as a predictor of health risk behaviours and seeking specialist support in non-university teachers. Journal of Work and Organizational Psychology, 40(1), 41–49. https://doi.org/10.5093/jwop2024a4

Gupta, P., Gupta, U., & Wadhwa, S. (2020). Known and unknown aspects of workplace bullying: A systematic review of recent literature and future research agenda. Human Resource Development Review, 19(3), 263–308. https://doi.org/10.1177/1534484320936812

Hirigoyen, Marie-France. (1999). El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana. Paidos. Barcelona.

Holm, K., Torkelson, E., & Bäckström, M. (2022). Workplace incivility as a risk factor for workplace bullying and psychological well-being. BMC Psychology, 10(1), 299. https://doi.org/10.1186/s40359-022-00996-1

De Pedro, M. M., Soler, M. I., & García-Izquierdo, M. (2014). El papel moderador de la autoeficacia profesional entre situaciones de acoso laboral y la salud en una muestra multiocupacional. Anales De Psicología, 30(2). https://doi.org/10.6018/analesps.30.2.161251

Nakamura, M., Tsuno, K., Inoue, A., & Kawakami, N. (2022). Do personal resilience, coping styles, and social support prevent future psychological distress when experiencing workplace bullying? BMC Psychology, 10(1), 310. https://doi.org/10.1186/s40359-022-00991-6

Pauksztat, B., & Salin, D. (2020). Targets' social relationships as antecedents and consequences of workplace bullying: A social network perspective. Frontiers in Psychology, 10, 3077. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.03077

Pauksztat, B., Salin, D., & Kitada, M. (2022). Bullying behavior and employee well-being: How do different forms of social support buffer against depression, anxiety and exhaustion? International Archives of Occupational and Environmental Health, 95(7), 1633–1644. https://doi.org/10.1007/s00420-022-01844-w

Pando Moreno, M., Aranda Beltrán, C., Preciado Serrano, L., Franco Chávez, S., & Salazar Estrada, G. (2006). Validez y confiabilidad del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO). Enseñanza e Investigación en Psicología, 319-332.

Uribe Prado, J.F. (2011). Violencia y acoso en el trabajo Mobbing. Manual Moderno. México. UNAM.

Segura Aguirre A., Hernández Arista U., Ballesteros Ayala J. Acoso psicológico en el trabajo y su relación con síntomas psicopatológicos. Enseñanza e Investigación en Psicología. 2013;18(2):359-71.

Shorey, S., & Wong, P. Z. E. (2021). A qualitative systematic review on nurses' experiences of workplace bullying and implications for nursing practice. Journal of Advanced Nursing, 77(11), 4306–4320. https://doi.org/10.1111/jan.14912