

## Percepción de acoso en la Universidad Autónoma de Zacatecas

Eduardo Alejandro Carmona <sup>1</sup>, Leonel Rubalcaba Arredondo <sup>2</sup>  
Leticia del Carmen Ríos Rodríguez <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universidad Autónoma de Zacatecas  
Maestría en Administración  
Av. Contaduría y Administración No 1 Fracc Progreso, Zacatecas, Zac.

<sup>2</sup> Universidad Autónoma de Zacatecas  
Unidad Académica de Docencia Superior  
Av. Preparatoria s/n Fracc Progreso, Zacatecas, Zac.

alexcar2001@uaz.edu.mx

**Resumen:** Se presenta el análisis de la percepción que tienen los integrantes de la Universidad Autónoma de Zacatecas con respecto al acoso presente en esta organización. El objetivo es identificar si existe una diferencia en la percepción de esta condición por parte de los distintos tipos de integrantes de la misma, estudiantes, docentes y trabajadores no académicos. Se utilizó una muestra representativa de los integrantes de diferentes escuelas y mediante diferentes análisis no hay evidencia para rechazar la hipótesis. Los resultados principales indican que las mujeres perciben más acoso que los hombres, el segmento que más presenta esta situación son las estudiantes mujeres y los docentes sienten más acoso por parte de las autoridades.

**Palabras clave:** Acoso, universidad, organizaciones.

**Abstract:** The analysis of the perception that the members of the Autonomous University of Zacatecas have regarding the harassment present in this organization is presented. The objective is to identify if there is a difference in the perception of this condition by the different types of members of it, students, teachers and non-academic workers. A representative sample of the members of different schools was used and through different analyzes there is no evidence to reject the hypothesis. The main results indicate that women perceive more harassment than men, the segment that most presents this situation are female students and teachers feel more harassment by the authorities.

**Keywords:** Harassment, university, organizations.

### 1. Introducción

La estrategia que es deseable en cualquier organización para que sus integrantes puedan desarrollar el mayor potencial consiste en que todos perciban que las acciones que están realizando van encaminadas a un fin común, en el que las condiciones generen el mayor desarrollo y potencial de los individuos que ahí están. Lograr esta situación en una institución pública permite que los integrantes no sólo desarrollen su potencial organizacional, sino que además estarán transmitiendo esta situación al público que atienden, de manera tal que esto permitirá que exista una reacción en cadena al ámbito social, esta condición permitirá que este mejor desarrollo no sólo impacte en quienes conviven en la organización sino en quienes acuden a ella por sus servicios. Y si esta organización es una universidad pública, el impacto que tenga será muy grande, pues no sólo tendrá efectos en quienes conviven ahí, quienes estudien en ella y más importante, la transmisión de los actos en las personas que estarán en contacto con quienes de ella egresaron.

Si la situación se plantea desde la visión opuesta, en el sentido de que no existen las condiciones adecuadas para que se presente un buen ambiente organizacional que le permita desarrollar todo

el potencial posible se tiene ahora que pensar que los efectos serán de repercusión más allá de lo que el ámbito de la universidad se plantea.

#### 1.1 Planteamiento del problema

Con esta situación, este trabajo se ha planteado buscar un poco de esta información que permita dar cuenta de tan sólo uno de los aspectos que afectan la buena convivencia y el mejor desempeño de los diferentes integrantes que componen la universidad; por lo que se ha decidido estudiar el nivel de acoso que perciben los integrantes de esta organización, para lo cual este trabajo intenta describir el nivel de percepción que se tiene de ello.

Se ha realizado una búsqueda de información concerniente a lo que sucede en nuestra universidad y la respuesta no ha sido satisfactoria en cuanto al modelo de estudio y solo existen documentos que la abordan desde un punto muy particular y no desde la visión organizacional que se está buscando [1].

#### 1.2 Pregunta de investigación

Para ello nos hemos planteado la siguiente pregunta de investigación ¿Cómo es percibido el acoso en la universidad por parte de sus diferentes integrantes?

### 1.3 Objetivo

De esta pregunta se desprende el siguiente objetivo: Determinar la percepción que se tiene del acoso en la universidad por parte de los diferentes integrantes.

### 1.4 Hipótesis

La percepción que se tiene del acoso en la Universidad por parte de los diferentes integrantes es diferenciada con respecto al tipo de persona.

### 1.5 Justificación

El realizar este trabajo es muy importante por diversos motivos, desde el punto de vista organizacional, permite identificar las relaciones que existen entre estas condiciones y los diferentes tipos de integrantes que la componen, de manera tal que esto propiciará que se pueda influir de manera administrativa en el grupo para modificar los diferentes niveles de percepción.

Analizar la percepción del acoso desde el punto de vista administrativo permitirá tomar las medidas adecuadas para corregir los aspectos en los que la organización debiera de fluir de una manera adecuada, realizando acciones de dirección en las que el uso de conocimientos adecuados de recursos humanos permite enfocar los esfuerzos a la satisfacción de los objetivos planteados en su planeación estratégica [2].

Estudiar el acoso con una visión en la que los actos pueden ser vistos como actos de poder entre los diferentes individuos permitirá tener una visión de la biopolítica del poder que planteó en su momento Foucault. Aunque interesante la perspectiva en la que se pueda analizar, no es de esta área académica el interés del análisis de los datos.

El último aspecto que pudiera tomarse en cuenta con los resultados obtenidos en este trabajo es la erradicación de este tipo de conductas en la universidad, favoreciendo el libre desarrollo de las condiciones adecuadas para efectuar las tareas fundamentales de esta organización. En caso de que exista algún elemento repetitivo, las autoridades podrían tomar acciones que favorezcan la sana convivencia de los integrantes al prescindir de ellos con castigos según las regulaciones estipuladas y aplicar no sólo las leyes universitarias sino las civiles.

### 1.6 Alcance

El presente artículo pretende hacer un análisis de la percepción que se tiene del acoso existente en la universidad mediante la aplicación de un cuestionario general aplicado a los tres sectores universitarios: docentes, estudiantes y trabajadores no académicos. Los análisis obtenidos serán válidos para el período en que se especifica en el método un poco más adelante. Con este trabajo no se pretende denunciar conductas de acoso, pues solo son opiniones expresadas por los respondientes, tampoco se pretende analizar la conducta del acoso y los hechos antecedentes

a ellos o las situaciones posteriores a los mismos; de manera tal que el estudio de este trabajo es sólo del carácter del análisis organizacional.

## 2. Marco teórico

Para iniciar esta parte podemos mencionar que el acoso es cualquier forma de maltrato verbal, psicológico o físico producido entre personas de forma reiterada en un tiempo determinado, tanto de manera presencial, como a través de las redes sociales.

Salinas y Espinosa [3], expresan que existe mayor acoso de los docentes hacia los estudiantes.

Evangelista [4], expresa que en universidades del sureste mexicano el 40% de los estudiantes entrevistados fue víctima de algún tipo de acoso, pero el 99% de las víctimas no denunciaron.

Martínez Ramón y su equipo [5], mostraron que el 35.4% de mujeres y el 26.7% de los hombres del grupo de víctimas de acoso cursaba el 4º curso de un Grado. Las agresiones directas se presentaron incluso mientras se impartía docencia (3.3% en hombres y 1.1% en mujeres), dándose también fuera del aula y durante trabajos grupales.

Cepeda y Caicedo [6], expresan que el acoso es una forma en que se genera violencia mediante diferentes formas entre las que destacan agresiones físicas, sociales o psicológicas repetidas. Destacan la brutalidad, en la que existe un desequilibrio de poder.

Reyes Rodríguez y su equipo de colaboradores [7], expresan que en el momento en que los estudiantes son agredidos por parte de los docentes, es un factor que permite a los propios estudiantes aprovecharse de esta condición y aumenta la vulnerabilidad de los mismos

Cuencas Piqueras [8], encontró que la posibilidad de hacer una denuncia está relacionada con el número de trámites necesarios para hacerlo, en algún caso toma hasta 13 trámites realizarlo. En algunos casos existen inclusive medidas proteccionistas para el denunciado. Encontró que cuando el agresor es sexualmente atractivo para el denunciante se considera menos la agresión.

El equipo conformado por Buendía Giraldo [9], encontró relaciones significativas entre nivel de acoso y el consumo de alcohol, la funcionalidad familiar, depresión, ansiedad, consumo de sustancias y un nivel de ciberacoso que trae consigo trastornos de la conducta alimentaria. Los factores afectan por igual a acosados y acosadores.

Pajuelo y Noé [10], hicieron un estudio concerniente al acoso que se produce en estudiantes de secundaria y encuentran que existe una relación inversa entre acoso y autoestima. Destacan que conocidos de las víctimas prefieren callar cuando ven un acto de esta naturaleza .

Babarro y Martínez [11], realizaron una propuesta en la que para evitar este tipo de acciones es importante generar redes en grupos que se consideren vulnerables, pero aunado a esta condición resultará interesante identificar y dar seguimiento a este tipo de caos y de conductas entre los integrantes.

Cano y Vargas [12], encuentran en un estudio realizado en Colombia que Los agresores generalmente buscan el reconocimiento de los demás ya sea por admiración o miedo frente a su actuación. La víctima, se siente menospreciada y vulnerable ante los demás. Los observadores pueden desempeñar papeles

activos negativos, proactivos o neutros. El Acoso Escolar tiene consecuencias dañinas sobre los agresores, las víctimas, los observadores, las instituciones y la sociedad en general.

Álvarez Mendoza [13], realiza un estudio en el que menciona determina la relación entre el protagonismo en el acoso escolar y las habilidades sociales en estudiantes, encontrando que existe relación significativa entre estas variables.

Polo del Río y su equipo [14], estudiaron las condiciones en las que la socialización puede ser clave como factor de protección o de riesgo en la aparición de situaciones de violencia escolar. En ellas podemos identificar que existen los siguientes niveles Consideración hacia los demás, autocontrol en las relaciones sociales, retraimiento social, ansiedad social/timidez, y liderazgo.

Young y sus colaboradores [15], encontraron que en un estudio realizado entre estudiantes con necesidades especiales existe un ligero predominio de los varones, pero cuando se trata de acoso del tipo sexual no encuentran diferencias significativas. Los tipos de acoso incluían bromas y frases de tipo sexual, pero encontraron que el 82% de los docentes interviene cuando ve actitudes de este tipo entre los estudiantes.

Eisenberg y su equipo [16], después de realizar una investigación de acoso entre diferentes estudiantes provenientes de muchos contextos sociales y culturales Los resultados indican que la mayoría de los estudiantes experimentan maltrato periódicamente; Entre el 10% y el 17% informa haber sido tratado de manera irrespetuosa, que otros actúan de manera superior o haber sido insultados al menos una vez por semana, y un 14% a 22% adicional de los estudiantes informó haber sufrido estos comportamientos algunas veces al mes. La alta prevalencia del acoso entre compañeros y su asociación con la conexión escolar y el rendimiento escolar proporcionan una justificación para las intervenciones destinadas a la prevención del acoso entre compañeros. Un enfoque de toda la escuela que utilice componentes educativos y de políticas puede proporcionar una estrategia de prevención adecuada.

Rosen y Martin [17], realizaron un estudio sobre el acoso entre soldados masculinos y femeninos de los Estados Unidos el 84% de las mujeres mencionaron haber tenido al menos una de las condiciones aplicadas en el cuestionario, mientras que el 74 % de los varones así lo indicó, Pero de ellos sólo el 30% de las mujeres y el 8% de los hombres se sintieron acosados sexualmente. Cuando los comportamientos más leves ocurrieron con frecuencia, fueron los principales predictores de la percepción del acoso sexual como un problema personal y de la unidad de trabajo. El acoso sexual predijo el deseo de rotación y el compromiso del Ejército solo para soldados varones

### 3. Metodología

Para obtener los datos que se analizarán a continuación fue necesario realizar un cuestionario que contiene cuatro secciones la primera de datos generales, la segunda acoso en los demás, la tercera acoso recibido y la última, soluciones observadas.

El cuestionario fue piloteado con 30 estudiantes de la Unidad Académica de contaduría y una vez que fue corregido se transformó en cuestionario de google docs y se aplicó a cuando menos 349 universitarios. Se seleccionó a 6 personas de cada

facultad: 2 Estudiantes hombres, 2 estudiantes mujeres, 1 profesor y 1 trabajador no docente. Por ser estudiantes de la UACA hubo más respuesta que de otras unidades académicas.

El cuestionario cuenta con 21 preguntas, incluidas las que dan información de los datos generales de los respondientes. La gran mayoría de las preguntas tiene respuesta de opción múltiple y varias de ellas son dicotómicas por presentar la observancia o no de los cuestionamientos solicitados.

El análisis inicial se presenta con análisis de frecuencias, análisis factorial, análisis de confiabilidad y análisis de correlaciones bivariadas de Spearman por ser datos de tipo cualitativo. Se generan algunas tablas de contingencia contrastadas con t de student para ver si existen diferencias significativas; en dónde sea posible se aplicará una comparación de medias con Tuckey para ver las diferencias de varianzas entre grupos y así poder distinguir si existen percepciones diferentes de la misma pregunta en los diferentes tipos de actores involucrados. Las preguntas abiertas tendrán un tratamiento especial, pues se escribirá un resumen de los datos expresados sin frecuencia que los sostenga.

## 4. Resultados

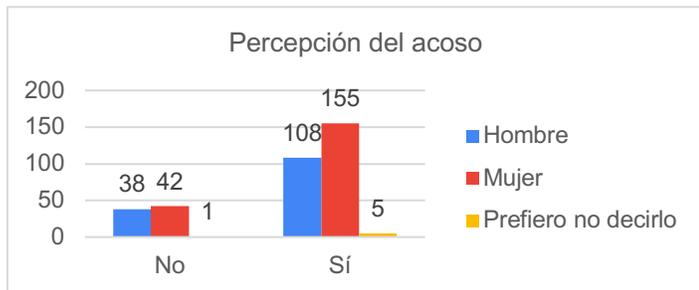
### 4.1 Datos generales

La encuesta se aplicó a 43 departamentos, Escuelas, Facultades, centros de investigación o licenciaturas, además de eso hubo algunos respondientes que no indicaron a cuál espacio pertenecen. Se aplicó a 146 hombre 197 mujeres y 6 personas prefirieron no decir su género. De los encuestados tenemos a 61 docentes, 275 estudiantes y 13 trabajadores no académicos. Los rangos de edades de los docentes van de los 31 a los 70, de los estudiantes de los 12 hasta los 50 y de los trabajadores no académicos de los 29 a los 50. Los rangos de pertenencia a la universidad de los diferentes integrantes están por parte de los docentes desde 2 hasta los 52 años (esta condición se puede deber a dos situaciones posibles: a) a que realizó los estudios en la universidad desde la secundaria y después de graduarse pudo continuar su vida laboral en la misma o b) en la UACyA se cuenta con un docente de 44 años de antigüedad), los estudiantes tienen un tiempo en la UAZ que va de 1 a 17 años y los trabajadores no académicos de 1 a 28 años.

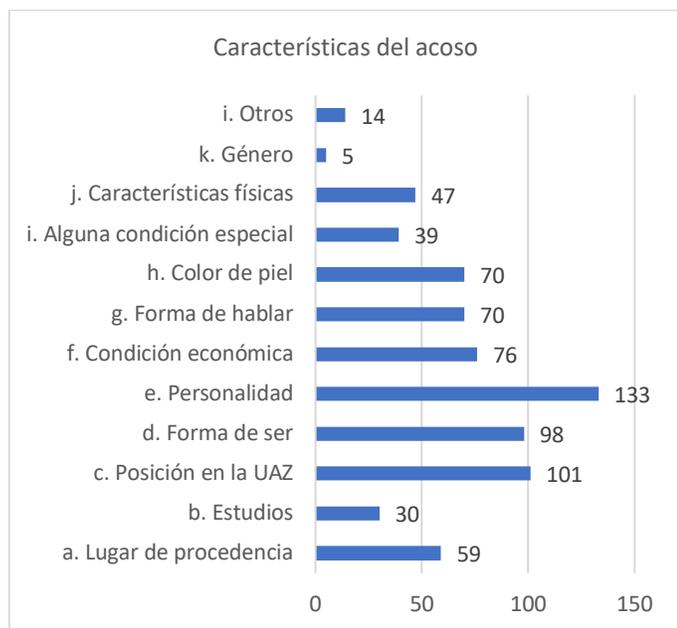
### 4.2 Primera parte Acoso en los demás

En esta primera parte se muestran los resultados de haberles preguntado si han detectado acoso en personas que se encuentran o se han encontrado alguna vez a su alrededor y las respuestas son que perciben mayoritariamente la presencia de condiciones de acoso. Como se puede observar en la Figura 1 los resultados son mayoritarios en la segunda columna donde se expresa esta situación.

Cuando el análisis se realiza por género encontramos una condición donde las mujeres (155/197) perciben más acoso que los hombres (108/146) y quienes prefieren no decir su género también (5/6).



**Fig 1.** Percepción del Acoso por parte de los diferentes integrantes de la UAZ



**Fig 2.** Características del acoso percibidas por parte de los integrantes de la UAZ.

Al cuestionárseles acerca de que si el acoso lo han visto en una sola ocasión o ha sido repetitivo los resultados son mayores que aquellos en los que se ha visto en una ocasión.

Con respecto a los motivos del acoso se presentan varias situaciones y destacan la personalidad, los integrantes se ven acosados por tener una personalidad distinta y eso es lo que sientes como condición mayoritaria de acoso, después la condición que sigue en esta situación es la posición en la que están en la organización, enseguida la forma de ser de las personas que pudiera ser similar a la personalidad y posteriormente tenemos la condición económica y el lugar de procedencia. De estos datos destacamos que el género aparece con una frecuencia demasiado baja.

La siguiente pregunta está relacionada a los valores éticos de los integrantes y observamos que las respuestas indican que aquellos que no tienen valores más sólidos son más acosadores con un 84% mientras que el restante 15% aún con esta condición lo hace.

De una manera similar a la pregunta anterior podemos ver que cuando se les cuestiona a los integrantes que si aquellas personas que se sienten superiores a los demás realizarán un mayor acoso la respuesta es que el 82 % lo hace, dejando un 18% en condiciones de no acoso por esta causa.

Se les cuestionó a los integrantes acerca de que si el ser una persona que no es feliz realiza este tipo de acoso y los resultados son que el 71% de las personas no felices realizan acoso hacia los demás, dejando un 29% para otras condiciones que no sean ésta.

Se les preguntó que si aquellas personas que sufren de violencia intrafamiliar son generadoras de acoso y las respuestas indican que el 74% así cree esta situación y el resto 26% lo asocia a otro tipo de condiciones.

Ahora preguntando acerca de los acosados se cuestiona si cuentan con bajo rendimiento escolar lo laboral y la respuesta es si en un 71%, el resto 29 no cree que tenga esta condición.

Se les cuestiona hacia quién se presenta más el acoso y en un contundente 95% se expresa que es hacia los estudiantes, pero existe un 3% que expresa que se da hacia los docentes y un 2 % hacia los trabajadores no académicos.

Como podemos observar, las estudiantes son las que reciben más acoso con un total de 319 ocasiones mencionadas lo que representa un 89%, después los estudiantes en una proporción muy baja de 25 menciones resultando un 7%, el resto, aunque pequeños, pero ven reflejados casos en los que se percibe el acoso.

De manera similar cuando se les cuestiona acerca de quiénes son las personas que realizan el acoso las respuestas no son muy buenas (que en ningún caso los son) pues quienes lo realizan mayoritariamente son los docentes hombres en una gran mayoría que representa el 60%, después los estudiantes hombres en un 26% y después las estudiantes con un 8%.

Como lo expresan Cepeda y Caicedo existen diferentes tipos de violencia y en este caso se les cuestionó acerca del tipo de violencia que perciben que existe en la UAZ y los resultados son que el 94.7% son del tipo verbal, dejando un 5.3% al acoso físico.

### 4.3 Acoso recibido

En esta parte se cuestionará acerca de si se ha recibido acoso y la primera pregunta es así, directa y el 22% expresa haber recibido acoso en su salón de clases o en su lugar de trabajo, mientras que el restante 78% no. Esta situación es muy contrastante con respecto a lo que se percibe en otros individuos.

Cuando se les pregunta cuáles son las causas por las que han recibido acoso expresan varias opciones de ellas destaca que la forma de ser es la principal, pero alcanzamos a ver que el no hacer actividades que les corresponden a sus compañeros es causa de acoso.

Se les cuestionó a los integrantes acerca de si han recibido el acoso por parte de alguna autoridad de la universidad y los resultados se presentan en la Tabla 1, en la que destacamos el hecho de que los más intimidados son los docentes, condición que tiene que ver con las llamadas relaciones de poder.

**Tabla 1.** Intimidación por parte de las autoridades

Integrante	¿Te has sentido intimidado por alguna autoridad de la UAZ?
Docente	24
Estudiante	50
Trabajador	3
Total general	77

**Tabla 2.** Auxilio hacia los acusados

Tipo de integrante de la UAZ / Auxilio	No	Sí	Total
Hombre	17	5	22
Mujer	37	7	44
Prefiero no decirlo	3	2	5
Total general	57	14	71

**Tabla 3.** Molestia generada por los integrantes

Etiquetas de fila	No	Sí	Porcentaje	(en blanco)	Total general
Docente	41	17	41.5%	3	61
Estudiante	195	79	40.5%	1	275
Trabajador	9	4	44.4%		13
Total general	245	100	40.8%	4	349

Pero cuando acude uno a denunciar este tipo de situaciones que es lo que hacen las autoridades, esta situación se ve reflejada en la Tabla 2 y muestra que si se tiene el deseo de acudir a realizar la denuncia o pedir ayuda pero en un porcentaje muy bajo 19% se les ha auxiliado en estos espacios.

Se les cuestionó también si ellos han realizado acoso a sus compañeros y los resultados se muestran en la siguiente tabla que expresa que tanto docentes, estudiantes y trabajadores han realizado este tipo de prácticas negativas en la organización y es interesante como los porcentajes coinciden para los diferentes tipos de integrantes. La pregunta expresa que si han molestado a alguien de manera intencional o no y los resultados se expresan en la Tabla 3.

La siguiente parte tiene que ver con las soluciones que se han dado para las víctimas de acoso y expresan que el 57% conoce a alguien que haya denunciado a su agresor.

Se les cuestionó si saben que los agresores han recibido el castigo, el 53% expresa que no lo sabe, el 36% dice que no recibieron castigo y apenas un 11% está enterado de que hayan sido sancionados quienes fueron acusados.

Como complemento a esta situación se les preguntó si saben si se han resuelto los problemas de acoso ya sea porque las denuncias han surtido efecto o porque con el sólo hecho los victimarios cambiaron sus actitudes y las respuestas son muy parecidas a las de la pregunta anterior con los datos siguientes el 46% no sabe si se han resuelto los problemas, el 43% expresa que no se resolvieron y un consistente 12% sabe que, si se resolvieron, lo que nos hace saber que la denuncia fue efectiva.

Se les cuestionó acerca de si están enterados de que la UAZ cuenta con algún departamento en el que se pueda poner este tipo de denuncias y se expresa en un 52% que no existe tal departamento, mientras que el 48% restante si sabe de este espacio. Con tener una respuesta positiva es claro que se cuenta

con esta estructura administrativa, por lo que se puede deducir que no existe la comunicación organizacional adecuada para hacerle saber a los integrantes de que se cuenta con lo necesario para atender este tipo de denuncias.

Se les preguntó que en caso de que se reciba acoso cuál creen que puede ser el medio que se utilizaría para realizar una denuncia y las repuestas expresan que la dirección de la Unidad es el medio más conveniente, pues ahí se encuentran las autoridades inmediatas; enseguida se tiene al Centro de Atención de Servicios Estudiantiles y de manera importante las redes sociales, espacio que ha sido utilizado en dos ocasiones por los estudiantes de Derecho y Odontología mediante la exhibición de “tendederos con denuncias”.

Cuando se les cuestiona si acudir a consulta psicológica sea suficiente para superar los daños causados por el acoso las respuestas expresan en un 54% que no lo sabe, quizá porque no han estado en esta situación, un 29% expresa que no es suficiente y el resto 17% expresa que si es efectivo para resarcir el daño recibido.

En caso de que exista algún docente que sea acosador se les cuestionó si quitarles la licencia para ejercer esta profesión puede ser una condición adecuada para castigarlos las respuestas expresan que el 42% dice que no es suficiente, el 33% dice que si es suficiente y el restante 25% expresa que tal vez si lo sea.

Se les cuestionó acerca de cuál puede ser un castigo adecuado a quienes realicen estas acciones las respuestas son demasiado variadas y expresan mayoritariamente que las personas acosadoras sean retiradas de la organización, que se les aplique la ley según corresponda, que sean enviados a prisión. En menores casos se expresa que sean tratados psicológicamente y que reparen el daño mediante multas económicas.

#### 4.4 Correlaciones

Se aplicaron análisis de correlaciones entre los tres grupos de variables para indicar la manera en que se comportan, pero debido a que la gran mayoría de las respuestas fueron dicotómicas o dicotómicas los valores de correlación no son satisfactorios para los autores. De ellos se destaca que los mejores grados de correlación con un nivel de significación del 1% se encuentran cuatro variables con coeficientes de 0.351 en el mejor de los casos, donde se supone que la infelicidad de las personas está relacionada con el hecho de que se crean superiores los acosadores. Destaca la correlación negativa entre las variables identificación de casos de acoso con el hecho de que los más acusados son los estudiantes, aunque como mencionamos el valor del coeficiente es demasiado bajo para quienes analizan (-0.223).

Se ha encontrado que existe una correlación entre haber sufrido un acoso con el hecho de molestar a alguien (0.258). También se encontraron situaciones en las que está correlacionado el hecho de saber que hay denuncia con la aplicación de castigo (-0.231). Se encuentra también la condición de que el castigo a los acosadores mejorará con visitas al psicólogo (0.156).

#### 4.5 Análisis factorial

Se realizó un análisis factorial para redistribuir los conjuntos de variables y se encuentra que existen al menos seis grupos de

componentes que permiten identificar los grupos buscados, sin embargo, están muy dispersas estas situaciones. El primer componente tiene que ver con los datos generales, el segundo con las características de los acosadores, el tercero con el hecho del conocimiento de los casos y las consecuencias. Los siguientes factores muestran una la agrupación de la frecuencia de acoso y el último componente está en relación con el tipo de personas que hacen esta acción.

#### 4.6 Diferencia de medias

Al comparar si los docentes y los estudiantes observan situaciones de acoso el resultado es de un valor de t de student de 3.056, con un valor de significancia de 0.002, lo que nos indica que los estudiantes observan más este tipo de acciones.

Al aplicar la prueba Post Hoc para comparar diferencias de grupos encontramos que a la hora de ver si existe diferencia entre los docentes, estudiantes y trabajadores para sufrir acoso encontramos con valores de significancia superiores a 0.868 que no existe tal situación.

Con los resultados de la Tabla 4 podemos darnos cuenta de que con respecto al tipo de persona que son en la organización, existen sólo tres variables en las que son diferentes los grupos y son el haber sufrido acoso en el trabajo, quienes hayan denunciado al agresor y la pertinencia de acudir a un psicólogo para la superación de los daños.

#### 5. Discusión

Después de presentar los datos nos podemos dar cuenta de que existen algunas situaciones interesantes, que se debe de resaltar la percepción del acoso, pues los diferentes tipos de integrantes lo tienen identificado en varias formas. La Universidad cuenta con varios espacios en los que se puede hacer este tipo de denuncia, pero no están plenamente identificados, los acosados acuden preferentemente a la dirección de su unidad académica para realizar las acusaciones. Aunque está bien el hecho, hay instancias especializadas en este tipo de denuncias.

El acoso se da hacia las personas por su personalidad, en otra posterior investigación se puede discutir acerca de cuál es la personalidad que permite la mayor condición de acoso. Pero se puede mencionar que la forma de ser permite esta vulnerabilidad. Destaca el hecho de que la condición social es un elemento que permita este tipo de actos, aunado a la condición en la que se encuentren los acosados docente – estudiante – trabajador.

Destacan algunas condiciones de percepción de los acosadores, dentro de ellas tenemos que la infelicidad es una de ellas, el falso mito de la superioridad también y la posición en la escala organizacional. De esto último se deduce que los menos acosados son los docentes varones y las más acosadas las estudiantes mujeres. La cuestión de poder y género se presentan en esta condición de maltrato.

Pero si de autoridades se trata, los docentes son los primeros en la lista y porcentualmente generan un gran impacto en el resto de los acosados. Los trabajadores también presentan un determinado grado de esta condición, pero es menor proporcionalmente a los docentes. La explicación puede ser que

**Tabla 4.** ANOVA para las preguntas con diferencia de medias significativas

ANOVA						
Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.		
¿Alguna vez has sufrido acoso escolar en tu salón de clases / trabajo?	Entre grupos	2.237	2	1.119	6.699	0.001
	Dentro de grupos	57.774	346	0.167		
	Total	60.011	348			
¿Conoces a alguien que haya denunciado a su agresor?	Entre grupos	4.995	2	2.497	10.723	0.000
	Dentro de grupos	80.350	345	0.233		
	Total	85.345	347			
¿Crees que ir a un psicólogo sea suficiente para superar daños causados por acoso?	Entre grupos	11.057	2	5.529	7.528	0.001
	Dentro de grupos	252.626	344	0.734		
	Total	263.683	346			

las autoridades son los jefes directos de los docentes y por eso perciben acoso por parte de ellos.

Resalta el hecho de que los tres grupos de análisis mencionan que han molestado inintencional o intencionalmente a alguien y lo hacen en una proporción semejante cerca del 42%. Esperamos que la mayoría haya expresado esta condición de no intencionalidad, porque en caso contrario lo expresado en la primera pregunta de un conocimiento de acoso del 22% se verá multiplicado por dos.

#### 6. Conclusiones

El trabajo presenta datos que permiten profundizar el tema desde el punto de vista organizacional; pero hay más información que debe ser analizada desde la perspectiva de los estudios psicológicos, pues hay condiciones que no se pueden resolver con los conocimientos y las teorías aquí analizadas.

Desafortunadamente se presenta el acoso en la Universidad, para poder resolver esta condición desde la teoría de la administración / organizaciones se deberán aplicar ciertas estrategias que modifiquen la conducta colectiva para contar con las mejores estrategias y razones de trabajo, de manera tal que se cuente con un mejor clima organizacional.

Los datos que han expresado los integrantes de la organización son desde el punto de vista de las perspectivas y no necesariamente serán condiciones que sean o posean los acosadores tales como infelicidad, superioridad y posiciones de poder. Aunque no sean las características que en realidad poseen los acosadores, son condiciones que perciben quienes han visto estos lamentables hechos.

Con respecto a la hipótesis no tenemos evidencia para rechazarla, de manera tal que con los datos analizados podemos expresar que existe diferencia en la percepción del acoso por los diferentes integrantes de la UAZ.

Este trabajo podría continuar por la línea que menciona la comunicación organizacional o la eficiencia de las organizaciones destinadas para resolver este tipo de problemática, desde el proceso de dirección se tendría que analizar la pregunta que expresa la repetición de ocasiones de acoso y por qué no se han denunciado o corregido.

Este trabajo es un punto de partida desde el punto de vista organizacional para mejorar las condiciones de esta institución.

## 7. Reconocimientos

El proyecto de investigación pudo realizarse gracias a la ayuda desinteresada de los estudiantes de la Licenciatura en Contaduría de la Universidad Autónoma de Zacatecas del Grupo 6 E.

## Referencias

- [1] Carmona EA, “Burnout de docentes en la UACA UAZ”. En “Análisis del Burnout en docentes de administración”. Méndez S. (Compilador) Editorial UAP 2013.
- [2] Koonts et al “Administración un enfoque moderno”. Ed Mc Graw Hill 2012
- [3] Salinas RJL, Espinosa SV. *Prevalencia y percepción del acoso sexual de profesores hacia estudiantes de la licenciatura de psicología en la FES Iztacala: Un estudio exploratorio*. Rev Elec Psic Izt. 2013;16(1):125-130.
- [4] Evangelista, A. *Hostigamiento y acoso sexual en ámbitos de educación superior del sureste mexicano*. v. 3 (2017): Atas - Investigação Qualitativa em Ciências Sociais
- [5] Martínez Ramón, JP, Ruíz Esteban, C, Méndez Mateo, I. *Víctimas universitarias de acoso: Un estudio sobre factores temporales y situacionales*. European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education 2019, Vol. 9, Nº 3 (Págs.149-157)
- [6] Cepeda-Cuervo, E., & Caicedo Sánchez, G. *Acoso escolar: caracterización, consecuencias y prevención*. Revista Iberoamericana De Educación, 61(3)2013. 1-7. <https://doi.org/10.35362/rie6131075>
- [7] Reyes Rodríguez, A. C., Valdés Cuervo, A. A., Vera Noriega, J. A., & Alcántar Nieblas, C. *Efectos del maltrato docente en el acoso escolar entre pares*. Universitas Psychologica, 17(5)2018. 1-10. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy17-5.emda>
- [8] Cuencas Piqueras, C *El acoso sexual en el ámbito académico. Una aproximación*. Revista de Sociología de la Educación-RASE, ISSN-e 2605-1923, Vol. 6, Nº. 3, 2013 (Ejemplar dedicado a: RASE: Revista de la Asociación de Sociología de la Educación), págs. 426-440
- [9] Buendía Giraldo, NI; Castaño Castrillón, JJ; Cañón, SC; Giraldo Acevedo, JA; Marín Echeverri, L; Sánchez Pacheco, S; Suarez Ruiz, FA. *Frecuencia y factores asociados al acoso escolar en colegios públicos*. Psicología desde el Caribe, vol. 33, núm. 3, 2016
- [10] Pajuelo, J. & Noé, M. *Acoso escolar y autoestima en estudiantes de secundaria*. Revista JANG, 6(1) 2017, 86-100.
- [11] Babarro, JM; Martínez Arias, R; Diaz-Aguado Jalon, MJ. *Programa ieSocio para la prevención del acoso escolar* Psicología Educativa, 2008, Vol. 14, n.º 2
- [12] Cano Echeverri, MM y Vargas-González, JE. *Actores del acoso escolar*. Revista Médica de Risaralda, Vol. 24 Núm. 1 (2018)
- [13] Alvarez Mendoza, K. (). *Acoso escolar y habilidades sociales en adolescentes de dos instituciones educativas estatales de Ate*. Avances En Psicología, 24(2)2017, 205-215. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2016.v24n2.155>
- [14] Polo del Río, MI; León del Barco, B; Gómez Carroza, T; Palacios García, V y Fajardo Bullón, F. *Estilos de socialización en víctimas de acoso escolar*. European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education 2013, Vol. 3, Nº 1 (Págs.41-49)
- [15] Young EL, Heath MA, Ashbaker BY, Smith B. *Sexual Harassment Among Students With Educational Disabilities: Perspectives of Special Educators*. Remedial and Special Education. 2008;29(4):208-221. doi:10.1177/0741932507311635
- [16] Eisenberg, Maria E., Neumark-Sztainer, D, Perry, CL. *Peer Harassment, School Connectedness, and Academic Achievement*. Journal of School Health. Volume73, Issue8 October 2003, Pages 311-316
- [17] Rosen, Leora N. & Martin Lee *Incidence and Perceptions of Sexual Harassment Among Male and Female U.S. Army Soldiers*, Military Psychology, 10:4(1998), 239-257, DOI: 10.1207/s15327876mp1004\_2