



Influencia del malestar psicológico y el acoso laboral en la autoestima del personal de instituciones de educación superior en Puerto Vallarta, México

The effect of psychological distress and workplace harassment on self-esteem among higher education employees in Puerto Vallarta, México

Sara Paola Pérez-Ramos¹, Jesús Ulises García Alcalá² y Remberto Castro Castañeda³

Fecha de recepción: 04 de febrero de 2026
Fecha de aceptación: 14 de abril de 2026

1 Nacionalidad: mexicana. Adscripción: Universidad de Guadalajara  ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6992-7670>
Correo: paola.perez@academicos.udg.mx

2 Nacionalidad: mexicana. Adscripción: Universidad de Guadalajara  ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1285-9555>
Correo: ulises.garciaalcala@academicos.udg.mx

3 Nacionalidad: mexicana. Adscripción: Universidad de Guadalajara  ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5916-7839>
Correo: remberto.castro@academicos.udg.mx



LICENCIA:
Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional.
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Resumen

En el contexto de precarización laboral de las instituciones de educación superior en América Latina, el malestar psicológico y el acoso laboral emergen como riesgos psicosociales que afectan significativamente el bienestar del personal universitario. Frente a este panorama, la autoestima actúa como un recurso protector clave en la preservación de la salud mental. El presente estudio tuvo como objetivos: (1) analizar la relación entre autoestima, malestar psicológico y acoso laboral; (2) evaluar la influencia de variables sociodemográficas y riesgos psicosociales sobre la autoestima; y (3) determinar su efecto causal y capacidad predictiva. Se trató de un estudio cuantitativo, de corte transversal, con la participación de 400 trabajadores universitarios en Puerto Vallarta, Jalisco, México. Se aplicaron análisis de correlación de Pearson, regresión logística binaria y regresión lineal. Los resultados mostraron que el malestar psicológico presenta una correlación negativa y significativa con la autoestima, siendo el único predictor significativo en ambos modelos de regresión. Aunque el acoso laboral se correlacionó tanto con el malestar psicológico como con la autoestima, no resultó predictor directo de la autoestima. Por su parte, las variables sociodemográficas no mostraron efectos estadísticamente significativos en la autoestima. Se concluye que el malestar psicológico es el principal factor asociado y predictor de la autoestima en el personal universitario. Por ello, se recomienda implementar programas enfocados en la prevención y atención del malestar psicológico, así como estrategias de apoyo emocional y promoción de ambientes de trabajo saludables, incluyendo la prevención del acoso y la mejora de las condiciones laborales.

Palabras clave: Autovaloración, Salud Mental Laboral, Bienestar psicológico, Factores psicosociales, Mobbing.

Abstract

In the context of labor precarization within higher education institutions in Latin America, psychological distress and workplace bullying emerge as significant psychosocial risks that impact the well-being of university staff. In this scenario, self-esteem functions as a key protective resource for mental health preservation. The objectives of this study were: (1) to analyze the relationship between self-esteem, psychological distress, and workplace bullying; (2) to assess the influence of sociodemographic variables and psychosocial risks on self-esteem; and (3) to determine their causal effect and predictive capacity. This was a cross-sectional quantitative study involving 400 university employees in Puerto Vallarta, Jalisco, Mexico. Pearson correlation analyses, binary logistic regression, and linear regression were conducted. Results indicated that psychological distress had a negative and significant correlation with self-esteem and was the only significant predictor in both regression models. Although workplace bullying was correlated with both psychological distress and self-esteem, it did not directly predict self-esteem. Additionally, sociodemographic variables did not show statistically significant effects on self-esteem. It is concluded that psychological distress is the main factor associated with and predictive of self-esteem among university personnel. Therefore, it is recommended to implement programs focused on preventing and addressing psychological distress, as well as strategies for emotional support and the promotion of healthy work environments, including bullying prevention and improved working conditions.

Keywords: Self-esteem, Occupational Mental Health, Psychological Well-being, Psychosocial Factors, Workplace Bullying.

Introducción

En América Latina, las instituciones de educación superior enfrentan un panorama laboral cada vez más precarizado, marcado por la intensificación del trabajo académico, la inestabilidad contractual y la presión por cumplir con indicadores de productividad. Estas condiciones han favorecido la aparición de riesgos psicosociales como el malestar psicológico y el acoso laboral, los cuales deterioran significativamente el bienestar del personal universitario. En este escenario, la autoestima emerge como un recurso protector clave, capaz de mitigar los efectos adversos de dichos riesgos. Pese a la relevancia de este constructo, existe escasa evidencia empírica que analice simultáneamente su relación con el malestar psicológico y el acoso laboral en contextos universitarios mexicanos. Este estudio busca abonar en la comprensión de estas variables mediante un análisis integral que considere tanto factores individuales como organizacionales.

1. Antecedentes

El entorno universitario en América Latina atraviesa una transformación profunda, marcada por la precarización laboral, la intensificación del trabajo académico y la presión constante por cumplir con indicadores de productividad. En este contexto, las instituciones de educación superior (IES) enfrentan crecientes desafíos que repercuten no solo en su sostenibilidad institucional, sino también en la salud y el bienestar de su personal (Acosta & Buendía, 2018; Anaya, 2019; Sigahi et al., 2022; Uribe-Piedrahíta, 2025).

La expansión del modelo neoliberal en las políticas educativas ha provocado una desregulación progresiva de las condiciones laborales, especialmente entre los profesores contratados por hora o bajo esquemas flexibles, quienes enfrentan inseguridad contractual, falta de reconocimiento y carga laboral excesiva (Acosta & Buendía, 2018; Anaya, 2019; Herrera-Mijangos et al., 2025).

Esta precarización en las universidades se manifiesta en la sobrecarga de trabajo, la presión por resultados, la falta de reconocimiento, el aumento de la inestabilidad laboral y la disminución de los derechos laborales, configurando un escenario altamente demandante y vulnerable para el personal académico y administrativo (Anaya, 2019; Julián-Vejar, 2023; Uribe-Piedrahíta, 2025). La evidencia sugiere que la carga laboral, el estrés y las condiciones organizacionales deterioran la salud del personal universitario en América Latina, con consecuencias tanto psicológicas como fisiológicas (Monroy-Castillo & Juárez-García, 2019; Ohadomere & Ogamba, 2021; Pashanasi et al., 2021). Estos factores configuran un escenario adverso para el desarrollo profesional y psicosocial del personal universitario.

En este escenario, han cobrado relevancia diversos constructos provenientes de la psicología positiva como recursos de afrontamiento frente al deterioro psicosocial (Calveti et al., 2024). Entre ellos, la autoestima, entendida como la valoración afectiva que las personas tienen de sí mismas (Rosenberg, 1965), se ha identificado como un factor protector clave frente al malestar emocional en entornos laborales (Gómez-Jorge & Díaz-Garrido, 2024; Kondratowicz, et al., 2022; Tenorio & Escudero, 2024). En el contexto universitario, se ha encontrado que la autoestima está significativamente relacionada con mayor resiliencia, satisfacción laboral y desempeño profesional (Ahmeti & Stankovska, 2023; Gómez-Jorge y Díaz-Garrido, 2024; Khan et al., 2021; López & Strid, 2023; Marcionetti & Castelli, 2023;

Proskurina, 2024). Así mismo, se ha encontrado que puede servir como un factor protector frente a riesgos psicosociales como pueden ser el acoso laboral (mobbing) y el malestar psicológico (Ahmeti & Stankovska, 2023; Geh 2023; Gómez-Jorge & Díaz-Garrido; 2024).

El acoso laboral, también conocido como *mobbing*, constituye uno de los principales riesgos psicosociales en las universidades. Este fenómeno se caracteriza por la repetición sistemática de conductas hostiles dirigidas a desacreditar, excluir o desvalorizar al trabajador, afectando negativamente su autoestima y su salud mental (Leymann, 1990; Rojas-Solís et al., 2019). Se refiere a una forma de violencia psicológica de carácter sistemático y persistente que ocurre en el entorno laboral, donde uno o varios individuos ejercen comportamientos hostiles o sutiles que pueden resultar humillantes e intimidantes para una persona, con el objetivo principal de desestabilizarle emocionalmente y deteriorar su posición en el trabajo (Sun et al., 2017).

Las conductas más frecuentes se relacionan con estrategias de desprestigio laboral, intimidación manifiesta, entorpecimiento del progreso y bloqueo de la comunicación (Dávila & Dávila, 2018; Salinas-Guayacondo, 2020), que se traducen en exclusión social, rumores, amenazas, sobrecarga de tareas o la delegación de tareas consideradas humillantes (Hernández-Saca et al., 2020).

Este fenómeno es una problemática con alta incidencia y repercusión a nivel global, con efectos graves tanto en el bienestar psicológico de las personas trabajadoras como en la productividad de las organizaciones (Havaei, 2021; Rincon-Hoyos et al., 2025). Las consecuencias a nivel organizacional pueden observarse en el deterioro del clima laboral, una mayor rotación de personal, reducción de la cohesión y eficiencia dentro de la organización (Gómez Cano et al., 2021). En el contexto latinoamericano, la situación es particularmente notoria debido al insuficiente desarrollo de políticas de protección laboral (Julián-Vejar, 2023; Rodrigues, 2024).

El mobbing en ambientes académicos, especialmente en instituciones de educación superior, es una problemática extendida que impacta negativamente el bienestar y el rendimiento profesional de las víctimas (Salinas-Guayacondo, 2020). Se ha identificado que entre el 20% y el 30% del personal universitario ha sido víctima de alguna forma de acoso laboral, siendo el personal docente particularmente susceptible debido a la competitividad académica y a la presión por la productividad (Ávila, 2023; Hodgins et al., 2024; Oksanen et al., 2022).

El impacto del acoso laboral en la salud psicológica es profundo y multidimensional. Las víctimas suelen presentar elevados niveles de ansiedad, depresión, insomnio, fatiga y otros síntomas somáticos y dificultades de adaptación (Anasori et al., 2020), es decir, malestar psicológico (Rudkjoebing et al., 2020; Tsuno, 2022).

La interacción entre el acoso laboral, el malestar psicológico y la autoestima es compleja, ya que este puede reducir drásticamente la autoestima de una persona al someterla a una dinámica constante de desvalorización, lo cual daña tanto su autopercepción como la confianza en su capacidad profesional (Mehmood et al., 2024; Samnani & Singh, 2012). En ese sentido, Farley et al. (2023) demostraron que el acoso laboral deteriora significativamente el bienestar de los empleados, especialmente cuando se combina con escasos recursos personales.

Rojas-Solís, et al. (2019) identificaron que la pérdida de autoestima y el desarrollo de episodios depresivos son de las principales consecuencias psicológicas del mobbing. Este malestar psicológico, en interacción con la disminución de la autoestima, puede desencadenar un círculo vicioso de deterioro emocional y bajo desempeño laboral (Anasori et al., 2020). Esto es reafirmado por, Farley et al. (2023)

que, en su estudio de la autoeficacia como recurso protector, identificaron que reduce el impacto negativo del acoso laboral sobre el bienestar psicológico, al fortalecer los recursos personales del trabajador frente a situaciones adversas.

Es importante destacar que estas dinámicas no se limitan solo a los docentes, sino que pueden afectar a toda la comunidad universitaria (Dávila & Dávila; 2018). Asimismo, la dimensión de género es relevante, ya que, aunque ambos géneros pueden ser afectados, las mujeres sufren un impacto psicológico más severo, presentando mayores niveles de malestar psicológico (Alfano et al., 2021; Tulunay, 2019). Por su parte, Attell et al. (2017) identificaron que las mujeres y minorías tienen menos apoyo social frente a situaciones de acoso.

Este fenómeno se agrava en un contexto patriarcal que perpetúa desigualdades de poder, discriminación y limitaciones en el acceso a redes de apoyo y oportunidades de promoción (Monroy-Castillo & Juárez-García, 2019; López & Strid, 2023; Rahman et al., 2024). Esto se evidencia por Opoku et al. (2024), quienes encontraron que los hombres suelen ser víctimas de acoso relacionado con la competencia laboral o el desempeño, mientras que, las mujeres enfrentan formas de acoso vinculadas a la discriminación de género, como comentarios sexistas, desvalorización de sus capacidades e, incluso, exclusión de oportunidades de desarrollo profesional.

En cuanto a la relación directa entre el malestar psicológico y autoestima la literatura reciente enfatiza que altos niveles de malestar psicológico están asociados con menor autoestima y pueden actuar como mediadores en la relación entre acoso laboral y salud mental general (Hamouche & Marchand, 2024; Rahman et al., 2024) Por su parte, Calvetti et al. (2024) señalaron que niveles altos de autoestima se asociaron con menores niveles de malestar psicológico, reforzando la idea de que este constructo puede actuar como amortiguador ante experiencias adversas como puede ser al acoso laboral. Por su parte, Matud et al. (2024), identificaron que la autoestima es el principal predictor de bienestar psicológico en trabajadores. Así mismo, encontraron que el malestar psicológico no se limita al personal académico, entre los directivos y gerentes académicos, se observa una alta incidencia de síndrome de *burnout*, síntomas depresivos y sufrimiento psicológico.

En ese sentido, la resiliencia y el apoyo social surgen como factores protectores clave frente al malestar psicológico y el acoso laboral. La resiliencia permite a los trabajadores universitarios adaptarse positivamente a las adversidades, disminuyendo el impacto de las experiencias negativas en su autoestima y bienestar general (García-Martínez et al., 2022; López & Strid, 2023), mientras que el apoyo social (tanto formal, por parte de la institución, como informal, a través de colegas) fortalece la percepción de valía personal y profesional, mitigando el deterioro psicológico (Hayat & Afshari, 2021; Matud et al., 2024; Moreno-Cuadrado & Liccioni, 2024; Storti et al., 2022; Pashanasi et al., 2021).

A partir de ello, se vuelve indispensable desarrollar estrategias de intervención orientadas a la promoción de ambientes laborales saludables y a la reducción de riesgos psicosociales. Iniciativas como la NOM-035-STPS-2018 en México representan avances significativos al establecer directrices para identificar y prevenir factores de riesgo psicosocial, fomentando un ambiente organizacional favorable (Morales-Romero, 2023). No obstante, su impacto real depende de una implementación contextualizada, sensible a las dinámicas del ámbito académico, y del compromiso activo por parte de la gestión universitaria. En ese sentido, el rol de las autoridades institucionales es fundamental en el diseño e impulso de políticas de apoyo, redes de contención emocional y programas de prevención del acoso (Ohadomere & Ogamba, 2021; Storti et al., 2022).

Ahora bien, las condiciones laborales no son homogéneas. Mientras que las instituciones públicas ofrecen mayor estabilidad contractual, suelen presentar una alta carga burocrática y escaso reconocimiento individual, factores que pueden impactar negativamente en la autoestima y el bienestar del personal (Díaz-Patiño & Anaya-Velasco, 2023). Por el contrario, las universidades privadas imponen estándares más estrictos de evaluación y productividad, generando ambientes altamente competitivos que resultan especialmente demandantes para el personal con contratos temporales o precarios (Tapasco & Giraldo, 2017).

Asimismo, se ha encontrado que el tipo de puesto modula significativamente la experiencia laboral: el personal docente está sometido a exigencias constantes de actualización, investigación y publicación, en un marco de evaluaciones permanentes que incrementan su exposición a dinámicas hostiles (Acosta & Buendía, 2018), mientras que el personal administrativo enfrenta frecuentemente rigidez jerárquica, ausencia de reconocimiento y sobrecarga por tareas duplicadas, aspectos que erosionan progresivamente su autoestima y motivación (Ferreira et al., 2022). A ello se suma la variable de antigüedad laboral, ya que los trabajadores más recientes suelen enfrentar mayor inseguridad y dependencia jerárquica, mientras que quienes cuentan con más años de servicio tienden a disponer de redes de apoyo más consolidadas y mayor reconocimiento (Berrocal, 2023; Vohlidalová, 2021).

En síntesis, los niveles de autoestima en el personal universitario están determinados por una interacción compleja entre factores individuales y organizacionales. Estudios recientes han evidenciado que la autoestima varía significativamente según el género, la antigüedad y la categoría profesional: las mujeres mayores y el profesorado de planta presentan los niveles más altos de autoestima y productividad, mientras que los profesores temporales reportan las puntuaciones más bajas en ambas dimensiones (Gómez-Jorge & Díaz-Garrido, 2024; Monroy-Castillo & Juárez-García, 2019).

Ante este panorama, resulta imprescindible analizar de manera integrada la relación entre autoestima, malestar psicológico y acoso laboral, incorporando la perspectiva de género y considerando variables contextuales, de manera que se puedan identificar perfiles de riesgo diferenciados y diseñar intervenciones más precisas de acuerdo a las necesidades específicas del personal universitario. En ese sentido, el presente estudio se propone tres objetivos principales:

- Determinar la asociación entre la autoestima y los factores de riesgo psicosocial (malestar psicológico y acoso laboral) en el personal de instituciones de educación superior en Puerto Vallarta, Jalisco.
- Analizar la probabilidad de que las condiciones sociodemográficas (edad, sexo, puesto de trabajo, horas de trabajo semanales) y los factores de riesgo (malestar psicológico y acoso laboral) afecten la autoestima del personal de instituciones universitarias.
- Establecer el efecto causal y la capacidad predictiva de las condiciones sociodemográficas (edad, horas de trabajo semanales, puesto de trabajo) y los factores de riesgo (malestar psicológico y acoso laboral) sobre la autoestima en el personal de instituciones de educación superior.

La relevancia de este estudio radica en que, si bien se han documentado asociaciones entre acoso laboral y disminución de la autoestima, la evidencia que integra simultáneamente estas variables con el malestar psicológico y las variables de contexto (género, tipo de puesto, carga laboral) es aún escasa, sobre todo en el contexto mexicano. Al profundizar en estas relaciones, se podrá avanzar hacia una comprensión sistémica y contextualizada del bienestar psicosocial en personal universitario.

2. Metodología

2.1 Diseño y muestra

La presente investigación es cuantitativa, tiene un alcance explicativo y cuenta con un diseño transversal. Del universo de personas laboralmente activas en instituciones universitarias de Puerto Vallarta Jalisco, y contemplando un 95% de grado de confianza y asumiendo un error muestral de $\pm 5\%$, se considera que, a partir de Arkin y Colton (1985), 385 casos es el tamaño de muestra adecuado para la presente investigación. Se obtuvo una muestra de 400 participantes de 18 a 71 años ($M = 37.77$, $DT = 11.47$), 43% hombres y 57% mujeres. En cuanto a la distribución por tipo de puesto organizacional, predominan los docentes, quienes representan el 36.75% ($n = 147$) del total, posteriormente los trabajadores administrativos con un 18.5% ($n = 74$), seguidos del personal operativo con un 17% ($n = 68$). Los asistentes o auxiliares constituyen el 12.25% ($n = 49$), mientras que los becarios y prestadores de servicios representan el 9% ($n = 36$) y, por último, los jefes de área un 6.5% ($n = 26$). Se utilizó la estratificación por conglomerados para la selección de los participantes, las unidades de muestreo fueron las distintas áreas de trabajo dentro de los centros universitarios en Puerto Vallarta, Jalisco.

2.2 Instrumentos

Se emplearon los siguientes instrumentos para la extracción de datos:

- Escala de autoestima de Rosenberg (1965) en el presente estudio resultó un Alpha de Cronbach de .87. Las propiedades psicométricas en muestra mexicana han sido evaluadas por Reynoso-González et al., (2022) y su validación realizada por De León, & García (2016).
- Escala de malestar psicológico de Kessler, en Kessler & Mroczek (1994) que, en el presente estudio, cuenta con un Alpha de Cronbach de .90. Validada en México por Vargas et al., (2011).
- Escala CISNEROS para valorar el mobbing de Fidalgo y Piñuel (2004) en el presente estudio resultó con un Alpha de Cronbach de .97. La validación y adaptación en muestra mexicana realizada por Patlán-Pérez et al., (2022).

2.3 Procedimientos estadísticos

Para analizar la relación entre la autoestima y las variables contempladas en el estudio como factores de riesgo presentes en un centro de trabajo a nivel individual y organizacional (malestar psicológico y acoso laboral) se estiman tres distintos procedimientos estadísticos con distinto nivel de profundidad.

En primera instancia, para determinar la asociación articulada entre las variables del estudio se estima el uso de la correlación de Pearson (Hernández-Lalinde et al., 2018). Posteriormente, para analizar la probabilidad de que una persona trabajadora de una institución universitaria sea afectada en su autoestima por las condiciones sociodemográficas y los factores de riesgo se emplea un análisis de

regresión logística binaria (López-Roldán, & Fachelli, 2016). Por último, para determinar el efecto causal de las condiciones sociodemográficas y los factores de riesgo y en qué medida son predictores de la autoestima, se utiliza un modelo de regresión lineal (Maydeu-Olivares et al., 2020). Los análisis estadísticos se realizaron con el software IBM SPSS Statistics versión 22.

3. Resultados

3.1 Correlaciones

En la tabla 1 se presentan las correlaciones de Pearson entre las variables contempladas para el estudio. Se obtuvieron correlaciones significativas entre la autoestima y los factores de riesgo psicosocial considerados para la investigación. La autoestima se correlaciona de manera negativa y significativa con el malestar psicológico ($r = -.449, p < .01$) y con el acoso laboral ($r = -.144, p < .01$). Por otro lado, el malestar psicológico correlaciona de manera positiva y significativa con el acoso laboral ($r = .226, p < .01$).

Tabla 1. Correlaciones de Pearson

	1	2	3
1. Autoestima	1	-.449**	-.144**
2. Malestar Psicológico	-.449**	1	.226**
3. Acoso Laboral	.226**	-.144**	1

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

3.2 Análisis de regresión logística

A través de un análisis de regresión logística binaria se evaluó el efecto de la edad, sexo, puesto de trabajo, horas de trabajo semanales y malestar psicológico sobre la probabilidad de presentar alta autoestima. El AUC (Área bajo la curva) de 0.711 ($p < .001$) indica una discriminación aceptable: el modelo distingue mejor que el azar entre personas con autoestima alta y baja. Con el umbral de clasificación de 0.50 (Hosmer et al., 2013), el modelo acierta el 66.5 % de los casos.

Como se muestra en la tabla 2, la variable de malestar psicológico fue el único predictor significativo, mostrando que cada incremento de una unidad en la ponderación de malestar psicológico reduce la probabilidad de autoestima alta en 68.1 % (Odds Ratio = 0.319). Las demás variables (edad, sexo, puesto y horas trabajadas) no mostraron influencia significativa ($p > .05$).

Tabla 2. Coeficientes del modelo

Variable	B	Error Estándar	Wald	p	Odds Ratio	Intervalo de confianza Odds Ratio
Edad	0.006	0.011	0.238	0.625	1.006	0.983 — 1.028
Sexo (1 = Mujer)	0.206	0.237	0.758	0.384	1.229	0.775 — 1.962
Puesto de trabajo	-0.086	0.071	1.446	0.229	0.918	0.797 — 1.054
Horas/semana	-0.004	0.008	0.266	0.606	0.996	0.981 — 1.012
Malestar psicológico	-1.158	0.19	37.254	< .001***	0.319	0.219 — 0.466
Acoso Laboral	-.083	0.187	.199	.655	.920	0.219 — 1.328
Constante	3.249	0.749	18.833	< .001***	25.777	—

Significancia estadística: * p<0.05; ** p<0.01; *** p<0.001

Ajuste Global del Modelo

χ^2 del modelo (Omnibus): Valor: 55.848 p < .001

R² de Cox & Snell = 0.130

R² de Nagelkerke = 0.181

Bondad de Ajuste

Hosmer & Lemeshow = χ^2 (8) 1.767, p = .987

Porcentaje de clasificaciones correctas: 66.5%

Área bajo la curva ROC: AUC Valor: 0.711; Error Estándar: 0.027; IC 95%: 0.657 — 0.764

Umbral de clasificación: .5

3.3 Análisis de regresión lineal

Los resultados del análisis de regresión confirmaron el valor predictivo de las variables de malestar psicológico, acoso laboral, edad, horas de trabajo a la semana y puesto de trabajo en la autoestima. Las variables contempladas en el modelo explican en un 19.9% la varianza.

Como se constata en la tabla 3, el malestar psicológico ($\beta = -.415$; $p < .001$) es la única variable estadísticamente significativa del modelo para la explicación causal de la autoestima, esto indica que, por cada aumento de una desviación estándar en malestar psicológico, la autoestima disminuye 0.415 desviaciones estándar.

Tabla 3. Variables predictoras de la autoestima

Variables Predictoras	R ² ajustado	F	β	*p*
Modelo Global	0.199	20.838		
Malestar psicológico			-0.415	<.001
Acoso laboral			-0.044	0.342
Horas de trabajo/semana			-0.047	0.302
Puesto de trabajo			-0.001	0.981
Edad			0.072	0.162

Nota: R² Correlación múltiple cuadrada; F=F de Fisher- Snedecor; β =Beta; $p=\alpha=0.05$.

4. Discusión

El presente estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre la autoestima, el malestar psicológico y el acoso laboral en el personal de instituciones de educación superior en Puerto Vallarta, Jalisco, considerando el efecto de variables sociodemográficas como la edad, el sexo, el puesto de trabajo y las horas de trabajo semanales. Los hallazgos obtenidos a través de correlaciones de Pearson, análisis de regresión logística binaria y análisis de regresión lineal ofrecen una comprensión más profunda de estas interacciones en el contexto universitario mexicano.

Las correlaciones de Pearson revelaron una asociación negativa y significativa entre la autoestima y el malestar psicológico, así como entre la autoestima y el acoso laboral. Estos resultados son consistentes con la literatura previa que identifica la autoestima como un factor protector clave frente al malestar emocional en entornos laborales y frente a riesgos psicosociales como el acoso laboral (Ahmeti & Stankovska, 2023; Geh 2023; Gómez-Jorge & Díaz-Garrido; 2024).

La correlación positiva y significativa entre el malestar psicológico y el acoso laboral también concuerda con investigaciones que señalan el impacto del acoso en la salud mental de los trabajadores, manifestado en elevados niveles de ansiedad, depresión y estrés (Anasori et al., 2020; Rudkjoebing et al., 2020; Tsuno, 2022). Este vínculo subraya la naturaleza interconectada de estos constructos en el deterioro psicosocial del personal universitario.

El análisis de regresión logística binaria indicó una discriminación aceptable del modelo e identificó al malestar psicológico como el único predictor significativo de la probabilidad de presentar alta autoestima. Este hallazgo enfatiza el papel crucial del malestar psicológico como un factor que disminuye la autoestima, confirmando lo planteado por Tenorio & Escudero (2024). Las variables sociodemográficas como la edad, el sexo, el puesto de trabajo y las horas trabajadas no mostraron una influencia significativa en la probabilidad de tener alta autoestima en este análisis, lo cual otorga mayor peso explicativo al malestar psicológico.

Esta tendencia se confirmó también en el análisis de regresión lineal, en el cual el malestar psicológico emergió nuevamente como la única variable estadísticamente significativa del modelo para la explicación causal de la autoestima. Este resultado indica que un aumento en el malestar psicológico predice una disminución significativa en la autoestima, lo que refuerza la importancia de esta variable en la comprensión del bienestar emocional del personal universitario.

A diferencia de lo esperado, el acoso laboral no resultó ser un predictor significativo en este modelo, a pesar de su correlación con la autoestima y el malestar psicológico. Esto podría deberse a que el malestar psicológico actúa como un mediador en la relación entre el acoso laboral y la salud mental general, tal como sugieren Anasori et al. (2020). Es decir, el acoso laboral no afecta directamente la autoestima, sino que lo hace a través del malestar psicológico que produce en las víctimas. Este fenómeno cobra especial relevancia en el contexto mexicano, donde aún prevalecen prácticas normalizadas de acoso, mecanismos informales de afrontamiento y escasa cultura institucional de denuncia (Villegas et al., 2024). Las formas de resistencia, como la socialización del acoso o la creación de redes de apoyo, se convierten en estrategias protectoras que permiten dignificar a la víctima y restaurar su autoestima (Sambrook, 2024). En este sentido, el apoyo social, tanto formal como informal, actúa como un factor que fortalece la percepción de valía personal y profesional, mitigando el deterioro psicológico provocado por el acoso (Hayat & Afshari, 2021; Storti et al., 2022).

Por su parte, la ausencia de significancia de las variables sociodemográficas en los análisis de regresión, contrasta parcialmente con estudios que identifican diferencias en la autoestima según el género, la antigüedad y el tipo de puesto (Monroy-Castillo & Juárez-García, 2019). Esta discrepancia podría deberse a particularidades de la muestra, sin embargo, también puede interpretarse como un indicio de que, independientemente del perfil del trabajador, el malestar psicológico representa un factor fundamental que incide en la autoestima en este contexto.

Finalmente, la precarización laboral emerge como un fondo crítico. En el contexto universitario, caracterizado por la intensificación del trabajo docente, la presión por la productividad académica y la inestabilidad contractual, estas condiciones estructurales contribuyen directamente al deterioro del bienestar psicológico, este impacto ha sido reconocido por diversos estudios (Llosa et al., 2025; Monroy-Castillo & Juárez-García, 2019; Ohadomere & Ogamba, 2021). A la luz de los resultados de este estudio, donde el malestar psicológico es el principal predictor de la autoestima, se puede inferir que los trabajadores universitarios que enfrentan condiciones de precarización laboral son más propensos a experimentar malestar psicológico, lo que a su vez dificulta el desarrollo y mantenimiento de una autoestima saludable. Esto configura un escenario de vulnerabilidad para el personal de instituciones de educación superior.

En ese sentido los programas y políticas para prevenir e intervenir en problemas de salud mental en contextos laborales resulta de suma importancia. En el contexto mexicano, la NOM-035-STPS-2018 representa un instrumento clave para la identificación y prevención de factores de riesgo psicosocial como el acoso laboral, la falta de apoyo organizacional y el deterioro del bienestar psicológico. No obstante, su impacto efectivo depende de su implementación adaptada a las dinámicas universitarias, así como del compromiso de las autoridades institucionales. La normativa, por sí sola, no garantiza transformaciones significativas si no se acompaña de una cultura organizacional sólida que promueva el respeto, la equidad y el bienestar emocional de la comunidad universitaria.

Los hallazgos de este estudio poseen implicaciones prácticas sustanciales para las instituciones de educación superior en Puerto Vallarta y contextos universitarios similares. En primer lugar, se destaca la necesidad de implementar programas de prevención e intervención dirigidos específicamente al malestar psicológico, dada su influencia significativa y directa sobre la autoestima del personal universitario. Esto implica no solo la creación de espacios de atención psicológica, sino también el fortalecimiento de estrategias institucionales que promuevan el reconocimiento laboral, el equilibrio entre demandas y recursos, y la capacitación continua del personal en habilidades de afrontamiento.

En segundo lugar, aunque el acoso laboral no se mostró como un predictor directo en los modelos estadísticos, su correlación con el malestar psicológico y la autoestima evidencia su impacto indirecto, lo que subraya la urgencia de fortalecer los mecanismos de prevención, atención y sanción de conductas hostiles en el entorno laboral. Finalmente, considerando que la precarización laboral contribuye al malestar psicológico, las instituciones deberían revisar sus políticas de contratación y condiciones laborales para mitigar los factores que generan inestabilidad y sobrecarga, lo que a su vez impactaría positivamente en la salud mental y la autoestima de su personal. En suma, los hallazgos subrayan la importancia crítica del malestar psicológico como el principal factor asociado y predictor de la baja autoestima en el personal universitario de Puerto Vallarta.

Una de las principales limitaciones de este estudio es su diseño transversal, que impide establecer relaciones causales entre las variables analizadas. Se sugiere que futuras investigaciones adopten enfoques

longitudinales y mixtos que permitan explorar con mayor profundidad los mecanismos entre el acoso laboral, el malestar psicológico y la autoestima. También sería valioso incorporar variables contextuales como el apoyo organizacional, la cultura institucional y los estilos de liderazgo, así como realizar estudios comparativos entre universidades públicas y privadas para identificar perfiles de riesgo diferenciados.

Conclusiones

Los hallazgos de este estudio destacan el papel determinante del malestar psicológico como principal factor asociado y predictor de la baja autoestima en el personal universitario de Puerto Vallarta. Aunque el acoso laboral no se identificó como predictor directo, su estrecha relación con el malestar psicológico sugiere un impacto indirecto significativo sobre la autoestima. Por su parte, las variables sociodemográficas, si bien relevantes en otros contextos, no mostraron influencia significativa en este análisis, lo que refuerza la centralidad del malestar psicológico como elemento clave en la comprensión del bienestar emocional del personal. Estos resultados evidencian la urgencia de implementar estrategias institucionales que atiendan directamente el malestar psicológico, mediante programas de prevención, acompañamiento emocional y promoción del entorno laboral saludable, así como de la prevención del acoso laboral y la mejora de las condiciones laborales con el objetivo de fortalecer la autoestima y el bienestar general de quienes laboran en el ámbito universitario.

Referencias

- Acosta, A., & Buendía, M. A. (2018). Condiciones laborales de profesores por hora del nivel superior: de la omisión a la visibilidad de la precariedad en la docencia universitaria. En J. Cadena Roa, M. A. Robledo, & D. E. Vázquez Salguero (Coords.), *Las ciencias sociales y la agenda nacional. Reflexiones y propuestas desde las Ciencias Sociales* (Vol. 3). COMECOSO. <https://www.comecoso.com/ciencias-sociales-agenda-nacional/cs/article/view/1231>
- Ahmeti, A., & Stankovska, G. (2023). Self-esteem and job satisfaction among the academic staff in higher education. *Corporate Governance and Organizational Behavior Review*, 7(2, Special Issue), 306—313. <https://doi.org/10.22495/cgobrv7i2sip9>
- Alfano, V., Ramaci, T., Landolfi, A., Lo Presti, A., & Barattucci, M. (2021). Gender Patterns in Mobbing Victims: Differences in Negative Act Perceptions, MMPI Personality Profile, Perceived Quality of Life, and Suicide Risk. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 2192. <https://doi.org/10.3390/ijerph18042192>
- Anasori, E., Bayighomog, S. W., & Tanova, C. (2020). Workplace bullying, psychological distress, resilience, mindfulness, and emotional exhaustion. *The Service Industries Journal*, 40(1-2), 65-89. <https://doi.org/10.1080/02642069.2019.1589456>
- Anaya, E. D. (2019). Calidad educativa como precarización laboral: análisis de América Latina. *RLEE MIRADA LATINOAMERICANA*, 49(2), 9—34. <https://doi.org/10.48102/rlee.2019.49.2.15>
- Arkin, H., & Colton, R. (1985). *Tables for statisticians*. Barnes & Noble.

- Attell, B. K., Brown, K. K., & Treiber, L. A. (2017). Workplace bullying, perceived job stressors, and psychological distress: Gender and race differences in the stress process. *Social Science Research*, 65, 210–227. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2017.02.001>
- Ávila, A. (2023, agosto 13). De cada 10 mexicanos, 6 son víctimas de acoso laboral y experimentan estrés, ansiedad o depresión. *Milenio*. <https://www.milenio.com/sociedad/10-mexicanos-6-victimas-acoso-laboral>
- Berrocal, F. I. (2023). Influencia del estrés laboral en el bienestar psicológico de profesores en Ayacucho. *Revista Educación*, 21(22), 12–22. <https://doi.org/10.51440/unsch.revistaeducacion.2023.22.473>
- Calvetti, Ü. P., Barros, H. M. T., Schaab, B. L., Mattos, Y. L., & Reppold, C. T. (2024). Subjective well-being and psychological distress during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study. *Journal of Affective Disorders Reports*, 16 (1), 100742. <https://doi.org/10.1016/j.jadr.2024.100742>
- Dávila, C. A., & Dávila, J. M. (2018). Percepción del acoso laboral entre estudiantes universitarios: medición en tres universidades de la ciudad de Pereira - Colombia. *Libre Empresa*, 15(2), 163-178. <https://doi.org/10.18041/1657-2815/libreempresa.2018v15n2.5359>
- De León, C.A., & García, M. (2016). Escala de Rosenberg en población de adultos mayores. *Ciencias Psicológicas*, 10(2), 119–127. <https://doi.org/10.22235/cp.v10i2.1245>
- Díaz-Patiño, D., & Anaya-Velasco, A. (2023). Relación de los factores de riesgo psicosocial y salud en trabajadores de universidades: Revisión sistemática. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 13(38), 182–203. <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2022.38.1518>
- Farley, S., Mokhtar, D., Ng, K., & Niven, K. (2023). What influences the relationship between workplace bullying and employee well-being? A systematic review of moderators. *Work & Stress*, 37(3), 345–372. <https://doi.org/10.1080/02678373.2023.2169968>
- Ferreira, M., Santos, L. A., & Paschoal, T. (2022). Well-being, malaise, and quality of working life management. *Psicologia - Teoria e Prática*, 24(3), ePTPSS15511. <https://doi.org/10.5935/1980-6906/ePTPSS15511.en>
- Fidalgo, A., & Piñuel, I. (2004). La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing. *Psicothema*, 16(4), 615-624.
- García-Martínez, I., Augusto-Landa, J., Pérez-Navío, E., & León, S. P. (2022). Analysis of the psychosocial profile of pre-service teachers. *Educación XX1*, 25(1), 41–65. <https://doi.org/10.5944/educxx1.30236>
- Geh, E.H. (2023). Resilience, stress, self-compassion, self-esteem and financial well-being among corporate employees. *Journal of Management and Science*, 13(3), 34–44. <https://doi.org/10.26524/jms.13.3.2023.34>
- Gómez Cano, C. A., Sánchez Castillo, V. & Ramón Polanía, L. (2021). Efectos del Mobbing sobre el capital humano y las organizaciones. *Revista Visión Internacional*, 5(1), 20-29. <https://doi.org/10.22463/27111121.3214>
- Gómez-Jorge, F., & Díaz-Garrido, E. (2024). Managing employee self-esteem in higher education: Impact on individuals, organizations and society. *Management Decision*, 62(10), 3063–3084. <https://doi.org/10.1108/MD-07-2023-1183>

- Hamouche, S., & Marchand, A. (2024). Unraveling the effects of occupational identity verification, self-esteem and identity salience on managers' mental health: Examining psychological distress and depression in the workplace. *Management Research Review*, 47(4), 537–558. <https://doi.org/10.1108/MRR-03-2023-0224>
- Havaei, F. (2021). Does the Type of Exposure to Workplace Violence Matter to Nurses' Mental Health?. *Healthcare*, 9(41), 1-11. <https://doi.org/10.3390/healthcare9010041>.
- Hayat, A., & Afshari, L. (2021). Supportive organizational climate: a moderated mediation model of workplace bullying and employee well-being. *Personnel Review*, 50(7-8), 1685–1704. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2020-0407>
- Hernández-Lalinde, J., Espinosa-Castro, J., Penalzoza-Tarazona, M., Díaz-Camargo, É., Bautista-Sandoval, M., Riaño-Garzón, M. E., Chacón Lizarazo, O. M., Chaparro-Suárez, Y. K., García Álvarez, D., & Bermúdez-Pirela, V. (2018). Sobre el uso adecuado del coeficiente de correlación de Pearson: Verificación de supuestos mediante un ejemplo aplicado a las ciencias de la salud. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 37(5), 552–561. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55963207020>
- Hernández-Saca, D. I., Martin, J., & Meacham, S. (2020). The Hidden Elephant Is Oppression: Shaming, Mobbing, and Institutional Betrayals within the Academy—Finding Strength in Collaborative Self-Study. *Studying Teacher Education*, 16(1), 26–47. <https://doi.org/10.1080/17425964.2020.1727430>
- Herrera-Mijangos, S. N., Ramírez, I., & Cazares-Palacios, I. (2025). Políticas educativas neoliberales: Trabajo académico y salud de profesoras. *Alteridad*, 20(1), 26–36. <https://doi.org/10.17163/alt.v20n1.2025.02>
- Hodgins, M., Kane, R., Itzkovich, Y., & Fahie, D. (2024). Workplace bullying and harassment in higher education institutions: A scoping review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21(9), 1173. <https://doi.org/10.3390/ijerph21091173>
- Hosmer, D. W., Jr., Lemeshow, S., & Sturdivant, R. X. (2013). *Applied logistic regression* (3rd ed.). John Wiley & Sons.
- Julián-Vejar, D. (2023). Subjetividad y precariedad del trabajo en América Latina: Algunas dimensiones y nodos cualitativos para su indagación. *Bajo Palabra. Revista de Filosofía*, (33), 117–140. <https://doi.org/10.15366/bp2023.33.005>
- Kessler, R. & Mroczek, D. (1994). *Final version of our non-specific Psychological Distress Scale*. Survey Research Center of the Institute for Social Research, University of Michigan.
- Khan, A. J., Bhatti, M. A., Hussain, A., Ahmad, R., & Iqbal, J. (2021). Employee Job Satisfaction in Higher Educational Institutes: A Review of Theories. *Journal of South Asian Studies*, 9(3), 257–266. <https://doi.org/10.33687/jsas.009.03.3940>
- Kondratowicz, B., Godlewska-Werner, D., Połomski, P., & Khosla, M. (2022). Satisfaction with job and life and remote work in the COVID-19 pandemic: The role of perceived stress, self-efficacy and self-esteem. *Current Issues in Personality Psychology*, 10(1), 49–60. <https://doi.org/10.5114/cipp.2021.108097>
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119–126.

- Llosa, J. A., Iglesias-Martínez, E., Agulló-Tomás, E., Menéndez-Espina, S., & Oliveros, B. (2025). The effect of precarious employment on suicidal ideation: A serial mediation model with contractual temporality and job insecurity. *Economic and Industrial Democracy*, 46(1), 239–255. <https://doi.org/10.1177/0143831X241240616>
- López, M., & Strid, S. (2023). Navegar por la pandemia: perspectivas de género sobre vulnerabilidad, resiliencia y cambio institucional en tiempos de crisis. *Papers. Revista De Sociologia*, 108(3), e3243. <https://doi.org/10.5565/rev/papers.3243>
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2016). Análisis de regresión logística. En P. López-Roldán & S. Fachelli (Eds.), *Metodología de la investigación social cuantitativa* (1ª ed.). (pp.5-54). Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona. <https://ddd.uab.cat/record/163570>
- Marcionetti, J., & Castelli, L. (2023). The job and life satisfaction of teachers: a social cognitive model integrating teachers' burnout, self-efficacy, dispositional optimism, and social support. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 23, 441–463. <https://doi.org/10.1007/s10775-021-09516-w>
- Matud, M. P., Sánchez-Tovar, L., Hernández-Lorenzo, D. E., & Cobos-Sanchiz, D. (2024). Job Satisfaction, Mental Symptoms, and Well-Being in Adult Workers: A Gender Analysis. *Psychiatry International*, 5(2), 253–267. <https://doi.org/10.3390/psychiatryint5020018>
- Maydeu-Olivares, A., Shi, D., & Fairchild, A. J. (2020). Estimating causal effects in linear regression models with observational data: The instrumental variables regression model. *Psychological Methods*, 25(2), 243–258. <https://doi.org/10.1037/met0000226>
- Mehmood, A., Khizar, U., Siddiqi, S., Mahmood, R., Getu, M., & Reem, A. (2024). Effect of workplace bullying on self-esteem with moderating role of defense styles: A study among pharmacists in Sanaa, Yemen. *Journal of Pharmaceutical Policy and Practice*, 17(1), 2415416. <https://doi.org/10.1080/20523211.2024.2415416>
- Monroy-Castillo, A., & Juárez-García, A. (2019). Factores de riesgo psicosocial laboral en académicos de instituciones de educación superior en Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 1–23. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.361>
- Morales-Romero, R. (2023). Teaching strategies to socialize NOM 035 in students of administrative economic sciences of a higher education institution. *Revista Teoría Educativa*, 7(17), 10-16. <https://doi.org/10.35429/jet.2023.17.7.10.16>
- Moreno-Cuadrado, M. d. C., & Liccioni, E. J. (2024). Bienestar emocional del personal administrativo de las carreras dentro de las facultades de instituciones de educación superior. *593 Digital Publisher CEIT*, 9(6), 879–892. <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.6.2780>
- Ohadomere, O., & Ogamba, I. K. (2021). Management-led interventions for workplace stress and mental health of academic staff in higher education: a systematic review. *Journal of Mental Health Training, Education and Practice*, 16(1), 67-82. <https://doi.org/10.1108/JMHTPEP-07-2020-0048>
- Oksanen, A., Savela, N., Celuch, M., Latikka, R., & Oksa, R. (2022). Hate and harassment in academia: the rising concern of the online environment. *Higher Education*, 84, 541–567. <https://doi.org/10.1007/s10734-021-00787-4>

- Opoku, E.K., Wimalasena, L., & Sitko, R. (2024). Sexism and workplace interpersonal mistreatment in hospitality and tourism industry: A critical systematic literature review. *Tourism Management Perspectives*, 53, 101285. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2024.101285>
- Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, G. del P. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@ccion: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 163-174. <https://www.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Patlán-Pérez, J., Rocha, A., Barrera, G., León, P. E., Leyva, M., & Moreno, S. (2022). Propiedades psicométricas de la Escala Cisneros para medir acoso psicológico (mobbing) en la organización. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 11(31), 48-69. <https://doi.org/10.36677/recai.v11i31.17608>
- Proskurina A. S. (2024). Self-Esteem in University Educator and Contemporary Media. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Politicheskije, sotsiologicheskije i ekonomicheskije nauki*, 9(3): 338—348. <https://doi.org/10.21603/2500-3372-2024-9-3-338-348>
- Rahman, M. U., Akram, M., De Sheng, D., & Sattar, M. U. (2024). Effect of harassment at work on mental wellbeing and self-esteem among working women. *Ilkogretim Online - Elementary Education Online*, 23(1), 101—109. <https://doi.org/10.55966/sjarr.2024.5.2.0076>
- Reynoso-González, O. U., Valdés-García, K. P., Santana-Campas, M. A., De Luna-Velasco, L. E., & Hermosillo-De la Torre, A. E. (2022). Psychometric properties of the Rosenberg self-esteem scale in Mexican university students. *Acta Universitaria* 32, e3441. <http://doi.org/10.15174.au.2022.3441>
- Rincon-Hoyos, H., Figueroa-Paz, R., Cardozo-Rengifo, M., Gil-González, D., Zúñiga-Martinez, J., Arias-Valderrama, O., & Gempeler, A. (2025). Understanding the burden of mental illness induced by workplace mobbing: A scoping review. *Actas Españolas de Psiquiatría*, 53(5), 1104—1121. <https://doi.org/10.62641/aep.v53i5.1930>
- Rodrigues, M. (2024). Characteristics of harassment in universities: Publications from 2014 to 2023. *Caderno Pedagógico*, 21(1), e074. <https://doi.org/10.54033/cadpedv21n1-074>
- Rojas-Solís, J., García-Ramírez, B., & Hernández-Corona, M. (2019). El mobbing en trabajadores universitarios: Una revisión sistemática. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 354—382. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.369>
- Rosenberg, M. (1965). *Society and adolescent self-image*. Princeton University Press.
- Rudkjoebing, L. A., Bungum, A. B., Flachs, E. M., Eller, N. H., Borritz, M., Aust, B., Rugulies, R., Rod, N. H., Biering, K., & Bonde, J. P. (2020). Work-related exposure to violence or threats and risk of mental disorders and symptoms: a systematic review and meta-analysis. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 46(4), 339—349. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3877>
- Salinas-Guayacondo, W.A. (2020). Mobbing en un entorno educativo: revisión de caso en una universidad del departamento de Boyacá. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (88), 189—205. <https://doi.org/10.21158/01208160.n88.2020.2527>
- Sambrook, S. (2024). An organisational autoethnography of learning to manage academic workplace bullying through micro-resistance and activism. *Management Learning*, 56(4), 684-702. <https://doi.org/10.1177/13505076241289174>

- Samnani, A., & Singh, P. (2012). 20 years of workplace bullying research: A review of the antecedents and consequences of bullying in the workplace. *Aggression and Violent Behavior, 17*(6), 581–589. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2012.08.004>
- Sánchez-Cerón, M. (2018). La intensificación del trabajo docente en tres países latinoamericanos. *Voces y Silencios. Revista Latinoamericana de Educación, 9*(1), 4–26. <https://dx.doi.org/10.18175/VyS9.1.2018.02>
- Sigahi, T. F. A. C., Sznelwar, L. I., Rampasso, I. S., de Moraes, G. H. S. M., Giroto, G., Júnior, Pinto, A., Júnior, & Anholon, R. (2022). Proposal of guidelines to assist managers to face pressing challenges confronting Latin American universities: A complexity theory perspective. *Ergonomics, 6*(9), 1-16. <https://doi.org/10.1080/00140139.2022.2126895>
- Storti, B. C., Renier, F. A., & Sticca, M. G. (2022). Educational Actions and Health Prevention for Managers and Teams: Systematic Review. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 22*(2), 1933-1942. <https://doi.org/10.5935/rpot/2022.2.22850>
- Sun, T., Gao, L., Li, F., Shi, Y., Xie, F., Wang, J., Wang, S., Zhang, S., Liu, W., Duan, X., Liu, X., Zhang, Z., Li, L., & Fan, L. (2017). Workplace violence, psychological stress, sleep quality and subjective health in Chinese doctors: a large cross-sectional study. *BMJ open, 7*(12), e017182. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2017-017182>
- Tenorio, V. R., & Escudero, J. C. (2024). Factores de riesgos psicosociales y malestar psicológico en trabajadores peruanos. *Revista de Investigación en Psicología, 27*(2), e28132. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v27i2.28132>
- Tsuno, K. (2022). Do personal resilience, coping styles, and social support prevent future psychological distress when experiencing workplace bullying? Evidence from a 1-year prospective study. *BMC Psychology, 10*(310), 284. <https://doi.org/10.1186/s40359-022-00991-6>
- Tulunay, Ö. (2019). Examination of the Relationships between Mobbing and Psychological Symptoms in Teachers. *Universal Journal of Educational Research, 7*(3), 863–873. <https://doi.org/10.13189/ujer.2019.070328>
- Uribe-Piedrahíta, J. (2025). La precarización laboral del profesor universitario como experiencia vivida: sentidos construidos sobre el trabajo académico y la universidad como organización. En A. B. Benalcázar (Coord). *Enfoques Interdisciplinarios en Ciencias Sociales. Análisis de Problemáticas Contemporáneas (Vol. II)*. (pp. 154-172). Religación Press. <http://doi.org/10.46652/religacionpress.294.c501>
- Vargas, B., Villamil, V., Rodríguez, C., Pérez, J., & Cortés, J. (2011). Validación de la escala Kessler 10 (K-10) en la detección de depresión y ansiedad en el primer nivel de atención. Propiedades psicométricas. *Salud Mental, 34*(4), 323-331. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=58221317005>
- Villegas, J., Suárez, N., Teczon, C. O., Andrade, M., Ruiz, F., Duarte, V., Viñas, J. C., & Sosa, Y. R. (2024). Factores asociados a la percepción de acoso en practicantes, estudiantes en prácticas y residentes de Veracruz. *European Journal of Public Health, 34*(3), ckae144.1881. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckae144.1881>
- Vohlidalová, M. (2021). The Segmentation of the Academic Labour Market and Gender, Field, and Institutional Inequalities. *Social Inclusion, 9*(3), 163–174. <https://doi.org/10.17645/si.v9i3.4190>