



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES IZTACALA  
Sistema de Universidad Abierta y Educación a  
Distancia

Manuscrito Recepcional

Programa de Profundización en Psicología Organizacional

ACOSO LABORAL O MOBBING

REPORTE DE INVESTIGACIÓN TEÓRICA

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

P R E S E N T A :

FRIDA TANIA GONZÁLEZ GARZA  
VÁZQUEZ

Director: MTRO. EMMANUEL ARKAD PÉREZ GUZMÁN.

Dictaminador: Mtro. Sergio Javier Juárez Dávalos

Los Reyes Iztacala Tlalnepantla, Estado de México, 07 de diciembre, 2017.





Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## I.-INTRODUCCIÓN

*“A nivel mundial se puede decir que el 15% de los trabajadores han sufrido mobbing en cierta intensidad, si consideramos que en nuestro país la población económicamente activa es de 51.378,920, el 15% equivale a 7.706,839 trabajadores que son acosados en su fuente de trabajo.”* Mendizábal Bermúdez, Gabriela (2013)

El presente manuscrito plateara el acoso laboral o Mobbing específicamente en México, cómo incide en varios sectores de las organizaciones, de grupos de personas, e incluso cuáles son los sectores más susceptibles a sufrirlo, según algunos autores. Cómo es que se lleva acabo y sus consecuencias físicas, psicológicas y hasta legales. Su origen, en la actualidad como es que se vive y el amparo legal al que tenemos derecho en las leyes de nuestro país.

Describiremos de manera cuantitativa los resultados de la aplicación del Test Lipt 60 en una **PyMEs** mexicana de dueños de origen lagunero (Torreón, Coahuila), que cuenta con 27 empleados.

Y concluyendo con una propuesta de Taller que a mi parecer ayudaría mucho para el conocimiento, la concientización del problema (basta ver las cifras) y la aportación de herramientas para afrontarlo.

## II.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Acoso Laboral en el mundo, en México concretamente, incide en todos los sectores y ocupaciones, en economías formales e informales, en hombres o mujeres; de acuerdo con Del Pino (2007) el personal con mayor posibilidad de sufrir problemas de Acoso laboral, son todos aquellos que por un desenvolvimiento notable, competitividad o liderazgo y/o los que normalmente son discriminados por racismo, preferencia sexual, etc.

Sin embargo es un tema del que casi nadie habla, ya que probablemente por nuestra idiosincrasia es muy “normal” que se insulte o sobaje a alguien en el

entorno en el que nos desarrollamos laboralmente, sin tomar en cuenta que la violencia física, psicológica, la intimidación, el abuso emocional, el amedrentamiento, el acoso sexual, etc. Llegan a afectar a la víctima significativamente en su desempeño laboral, en su vida personal y afectiva, provocando ansiedad, miedo y un clima de desconfianza en el lugar de trabajo en el que generalmente se pasa 8 hrs diarias (Horario laborable al día, en México).

Tomando en cuenta que es la tercera parte de tiempo de nuestro día el que convivimos o interactuamos con los compañeros de trabajo, no deja de presentarse algunos roces de carácter, fricciones o quizá malos entendidos, provocando actitudes altaneras o groseras y a su vez generando un ambiente laboral hostil y esto pone en decremento el rendimiento laboral.

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo dice en el artículo 5to y 3ro respectivamente en una idea general: Que el Trabajo es un derecho protegido, estipulando ante todo el respeto a la dignidad y libertades humanas del trabajador, independientemente de su edad, sexo, actividad, etc. en este tema hondaremos más adelante.

Es por eso, porque es un derecho, el respeto a la dignidad y a la libertad de ejercer un trabajo sin sentir acoso de parte de una o más personas en el ambiente laboral el motivo de hablar de este tema y sus consecuencias en el desarrollo laboral de la víctima.

### **III.- JUSTIFICACIÓN**

El Acoso Laboral o Mobbing genera consecuencias tan graves en la víctima en su salud psicológica y física, en su seguridad, en el desenvolvimiento en la organización y esto ocasiona baja productividad entre otras cosas. Al respecto, Bermúdez, G. García, Z. (2012), dicen:

*“Actualmente en nuestro país el acoso laboral, o también conocido como mobbing, ha sido poco estudiado desde el punto de vista jurídico, pese a que se trata de un problema que causa severos trastornos en la conducta humana, como depresión,*

*ansiedad y pérdida de autoestima, a tal grado de perder el empleo o, lo que es aún más grave; la Salud.”*

Además aunado quizá al silencio que guarda la víctima por no querer ser atacado aún más, reprendido o despedido, se completa el círculo vicioso entre el acosador y el acosado o víctima; la ignorancia de nuestros derechos laborales, la falta de autoestima, la necesidad de una economía, la falta de oportunidades, o el destacar demasiado, el que se le otorguen oportunidades sobresalientes, hace fértil este campo para esta situación laboral deplorable.

Es por eso que nos compete en el **área organizacional-salud** en la que nos desenvolvemos, poner atención en como al sufrir acoso laboral, afecta directamente en el desenvolvimiento de la víctima en su organización y las afectaciones físicas y psicológicas que esto implica y tendríamos que atender.

Y por parte de **la organización**, sí los directivos o dueños fueran más conscientes de lo que esto afecta quizá podrían más empeño para terminar de raíz con este problema, parte de las consecuencias negativas para la organización, serían: Pérdida de productividad, mal clima laboral, costes en la productividad, salarios y bajas del trabajador acosado, mayor tasa de accidentes, mala imagen empresarial...entre otras; las organizaciones no pueden pasar de largo la responsabilidad en este problema ya que se debe de resolver de forma urgente y tomar las medidas preventivas para prevenirlo o erradicarlo.

El Acoso Laboral como conducta destructiva que es, debe de estar vigilado por **mecanismos e instrumentos jurídicos** que promuevan la no violación a los derechos humanos y constitucionales en México, para que no siga afectándose el entorno laboral, físico y psicológico de la víctima.

#### **IV.- OBJETIVO**

El objetivo central de este manuscrito es el hablar sobre las consecuencias psicológicas y físicas directas que tiene en su vida laboral, el acosado o víctima de acoso laboral.

## **V.-PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN**

El problema del acoso laboral en las organizaciones ¿es “normal”? por nuestra idiosincrasia o es un problema de no conocer el valor del Respeto; el soportar el acoso se vuelve un asunto de ¿interés, baja autoestima o ignorancia sobre sus derechos? La poca información en este tema por parte de las empresas les vuelve ¿cómplices del acoso? En México ¿habrá algún recurso de tipo legal? que pueda hacer valer el acosado o víctima de este abuso.

## **VI.- MARCO TEÓRICO**

El tema del “Mobbing” o “Acoso Laboral”, que se puede definir como una forma de maltrato laboral, principalmente de manera psicológica o moral, que se caracteriza por el hostigamiento perseverante, organizado y frecuente sobre el trabajador ejercido de diferentes formas. La violencia física que podría ser una de las formas que más rápido se nos viene a la mente, no es la única, aunque en ocasiones las circunstancias llegan hasta ese término; y precisamente no es la peor para poder ejercer el acoso Laboral.

Según Iñaki Piñuel y Zabala citado por Iglesias et al (2007) sobre su definición de Acoso laboral o Mobbing al respecto dice:

*“Es un maltrato verbal y conductual continuado y frecuentemente en el tiempo, de al menos seis meses de duración y que se produce cada semana, con el objetivo final de fustigar, agobiar, reducir, acobardar y romper la resistencia psicológica de la víctima para que abandone el lugar de trabajo mediante la baja, la renuncia o despido procedente; y una obligación de las víctimas de ir a un lugar de trabajo donde saben que van a ser fustigados”*

El maltrato Psicológico en donde a la víctima se le puede someter a una serie de burlas, desprecios, amenazas, exclusiones, rumores o chismes, es otra de las maneras de ejercerlo.

Ya sea en grupo o de manera individual hacia la (s) víctima (s), por parte de los jefes o superiores (Bossing) e incluso puede también con mucha menor frecuencia, por parte de los subordinados hacia los jefes o de igual a igual.

## MANERAS DE EJERCER EL ACOSO LABORAL O MOOBING

### De un Mando Superior a un Mando inferior

### De un Mando igual a otro Mando igual

### De un mando inferior a un Mando Superior

Es una de las causas principales para padecer de estrés laboral para la víctima del acoso laboral, que puede hacerse crónico y llegar a ser Síndrome de Burnout (la víctima padece este tipo de estrés laboral), he incluso de manera algo frecuente se puede desarrollar trastorno de estrés postraumático, que es otro tipo de estrés, muy perjudicial.

El Acoso laboral o Mobbing solo se refiere así, cuando es ejercido únicamente en el espacio laboral.

## A. ORIGEN

CUADRO 1. Autores, términos y definiciones del fenómeno *mobbing*

Autor	Término	Definición
Brodsky (1976)	• <i>Harassment</i>	• Intentos repetidos y persistentes por parte de una persona de atormentar, agotar, frustrar o lograr una reacción de otra persona; es un trato que se caracteriza por la provocación persistente, la presión, el enfrentamiento, la intimidación u otros modos de comportamiento que causan incomodidad a otra persona.
Thylefors (1987)	• <i>Scapegoating</i>	• Una o más personas, durante un periodo de tiempo, son expuestas de modo repetitivo a acciones negativas por parte de uno o más individuos.
Matthiesen, Raknes y Rökkum (1989)	• <i>Mobbing</i>	• Una o más conductas y reacciones duraderas y repetidas de una o más personas dirigidas a una o más personas de su grupo de trabajo.
Leymann (1990)	• <i>Mobbing / Psychological terror</i>	• Comunicación no ética y hostil dirigida de modo sistemático por una o más personas principalmente hacia una persona.
Kile (1990)	• <i>Health endangering leadership</i>	• Actos de humillación y acoso continuos de larga duración por parte de un superior y que son expresados abiertamente o de modo encubierto.
Wilson (1991)	• <i>Workplace trauma</i>	• La desintegración de la autoestima del empleado como resultado del tratamiento continuo, real o percibido, deliberadamente maligno o malévolos por parte de un empleado o superior.
Adams (1992)	• <i>Bullying</i>	• Crítica continua y abuso personal en público o en privado, con el fin de humillar y degradar a una persona.
Ashforth (1994)	• <i>Petty tyranny</i>	• Un líder utiliza su poder sobre los demás mediante la arbitrariedad y el "autobombo", despreciando a los subordinados, mostrando escasa consideración, utilizando un estilo basado en la fuerza para la resolución de conflictos, impidiendo la iniciativa y utilizando castigos no contingentes.
Björkqvist, Österman y Hjelt-Bäck (1994)	• <i>Harassment</i>	• Actividades repetidas con el fin de causar sufrimiento psicológico (aunque algunas veces también físico) dirigido hacia uno o más individuos, que no son capaces de defenderse por sí mismos.
Vartia (1996)	• <i>Harassment</i>	• Situaciones en las que una persona es expuesta repetidamente y durante cierto tiempo a acciones negativas por parte de una o más personas.
Moran Astorga (2002)	• <i>Mobbing</i>	• El maltrato persistente, deliberado y sistemático de varios miembros de una organización, hacia un individuo con el objetivo de aniquilarlo psicológica y socialmente y de que abandone la organización.
Barón Duque (2003)	• <i>Mobbing</i>	• Frustración del fin de las relaciones laborales, como consecuencia del uso sistemático de la violencia psicológica en una organización de trabajo, contra una o varias personas, que ven alterados los presupuestos subjetivos de la causa y el objetivo de su contrato, así como su autoidentificación biopsicosocial, poniendo en peligro su salud, la de su entorno familiar y, finalmente, la de la sociedad.

Fuente: M. C. Sáez & M. García-Izquierdo (2005). *Violencia psicológica en el trabajo: Mobbing*. Madrid: Psicología Pirámide, pp. 191-204.

Recuperado en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S012150512007000100004-](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012150512007000100004-)

El origen del término Mobbing fue empleado por primera vez en 1966 por Konrad Lorenz (1903-1989), zoólogo de origen austriaco, que se especializó en el estudio del comportamiento animal. Lorenz descubrió que ante la presencia de un depredador algunos animales reaccionaban atacándolo en grupo para defenderse (Mobbing animal).

En 1972, el médico sueco Peter-Paul Heinemann (1931-2003), utilizó este concepto para referirse al comportamiento destructivo y abusivo que presentaban algunos grupos de niños contra otro compañero (Bullying).

En la década de los 80's el Profesor y Psicólogo alemán, Heinz Leymann (1932-1999) inició una investigación del comportamiento del ser humano en su entorno laboral. Ya que algunos casos de intento de suicidio, que se había llevado a cabo entre algunas enfermeras, el origen de las causas parecían ser de tipo laboral. Leymann descubrió que el mobbing provocaba con frecuencia en sus víctimas trastorno de estrés postraumático y logró tratar con éxito a muchos afectados por dicho síndrome de estrés crónico en su clínica de Suecia.

Gracias a sus investigaciones, Leymann logró que el estudio e investigación del mobbing alcanzaran una amplia divulgación a nivel internacional. Además, desarrolló el que denominó Leymann Inventory of Psychological Terror (LIPT) (Inventario de Leymann del Terror Psicológico en español), un cuestionario dicotómico (sí o no) de 45 ítems que analiza las 45 posibles causas o formas de Mobbing.

Según Leymann, existen 45 formas de mobbing o acoso en el trabajo, que se dividen en 5 grandes grupos:

- Limitando su comunicación: El acosador impone con su autoridad lo que puede decirse y lo que no. A la víctima se le niega el derecho a expresarse o a hacerse oír.
- Limitando su contacto social: No se dirige la palabra a la víctima, procurando además que nadie lo haga. Se le cortan las fuentes de información, se le aísla físicamente de sus compañeros.



- Desprestigiar su persona ante sus compañeros: Bromas y burlas sobre la víctima, su familia, orígenes, antecedentes y entorno.
- Desacreditar su capacidad profesional y laboral: Se asigna a la víctima tareas muy por debajo o muy por encima de su capacidad, o no se le permite hacer nada; se le critican los más mínimos errores o defectos; se desprecia su trabajo y sus capacidades profesionales.
- Comprometer su salud: Aparte de ataques directos, el mero sometimiento a un régimen de acoso psicológico ya tiene efectos negativos, psicológicos y psicosomáticos, pero lo que se evalúa en este cuestionario son las conductas del acosador o acosadores, no su repercusión en el acosado. (González de Rivera, 2005).

Tabla que comprende algunas de las posibles conductas para ejercer Mobbing, a continuación se enlistan de acuerdo a la ampliación realizada en el LIPT-60:

<b>Sus superiores no lo dejan expresarse</b>	<b>Le gritan o regañan en voz alta</b>	<b>Recibe llamadas telefónicas con amenazas o insultos</b>	<b>No le miran o le miran con desprecio o gestos de rechazo</b>	<b>Le asignan un lugar de trabajo aislado apropiado</b>	<b>Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y mal intencionada</b>
<b>Le interrumpen cuando habla</b>	Critican su trabajo	Recibe amenazas verbales	Ignoran su presencia y sus preguntas	Le tratan como enfermo mental o lo dan a entender	Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas
<b>Sus compañeros no le dejan expresarse</b>	Critican, ridiculizan o se burlan de su vida privada	Recibe escritos o notas amenazándole	Evitan todo contacto verbal intencionalmente	Intentan obligarle a que se valore de manera psiquiátrica o con una evaluación psicológica	Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes
<b>Han dejado o están dejando de hablarle a la víctima</b>	Se le calumnia	Hacen circular rumores falsos o infundados	Le ponen en ridículo y se burlan	Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o religiosas	Sufre acercamientos, insinuaciones o gestos sexuales no deseados
<b>Prohíben a los compañeros de trabajo hablarle a la víctima</b>	Se burlan de alguna deformidad o defecto físico	Imitan su forma de andar, voz, gestos para ridiculizarle	Hacen comentarios despectivos al respecto de su origen étnico, nacionalidad, procedencia u origen	Le asignan un trabajo humillante	No se le asignan nuevas tareas, no tienen nada que hacer
<b>Le obligan a</b>	Le obligan	Le amenazan	Le sobrecargan	Le asignan	Le cortan las

<b>hacer tareas absurdas, humillantes, inútiles</b>	a realizar trabajos nocivos o peligrosos	con violencia física	sin cesar con tareas nuevas y diferentes	tareas muy por debajo de su competencia	iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas
<b>Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo</b>	Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo	Recibe ataque físicos leves, como advertencia	Le atacan físicamente sin ninguna consideración	Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase	Recibe agresiones sexuales físicas directas
<b>Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo</b>	Manipulan sus herramientas, como borrar archivos electrónicos, etc.	Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo.	Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse	Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted	Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted
<b>No le pasan llamadas o dicen que no se encuentra</b>	Pierden y olvidan sus encargos o los que están dirigidos a usted	Callan o minimizan sus esfuerzos, logros, aciertos y méritos	Ocultan sus habilidades y competencias especiales	Exageran sus fallos y errores	Informan mal sobre su permanencia y dedicación
<b>Controlan de manera muy estricta su horario</b>	Cuando solicitan un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen dificultades.	Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente			

## B. EN LA ACTUALIDAD

*“De acuerdo con los datos emitidos por la OIT en 2008, el mobbing provoca en la Unión Europea entre el 50% y 60% de ausentismo laboral, el cual es traducido en un gasto anual de 20,000 millones de euros. En Europa, alrededor de 30,000 trabajadores procedentes de 31 países han sido objeto de algún tipo de violencia y/o amenazas violentas.”* Mendizábal Bermúdez, Gabriela (2013)

Durante este siglo que va corriendo se ha vislumbrado una serie de hechos que hacen notable el incremento mayúsculo, en cuanto a lo que es la violencia en el trabajo, pareciendo volverse una epidemia. Son diversos factores los que hacen susceptibles a las víctimas de sufrir Acoso Laboral, ya sea por su desempeño sobresaliente o quizá por pertenecer a sectores minoritarios en la organización.

*“Finalmente, cabe mencionar que el incremento progresivo de la violencia laboral en la actualidad, la cual incluso se ha infiltrado preocupantemente en las organizaciones mexicanas, plantea la necesidad de realizar más estudios científicos sobre la violencia y el acoso psicológico en el trabajo, pues estos riesgos psicosociales emergentes se constituyen en uno de los principales desafíos de la administración estratégica del personal, la salud ocupacional, la calidad de vida y la responsabilidad social empresarial. De tal forma, que los resultados obtenidos de estas investigaciones puedan coadyuvar con sus aportaciones a la búsqueda, la conquista y el establecimiento de un trabajo decente en las organizaciones mexicanas del siglo XXI”.* (Del pino, R; (2007) P. 18).

La información, la concientización de los empleados y los empresarios sobre este tema hace fundamental para que la violencia laboral sea atacada de raíz y totalmente desterrada, ya que no es una situación “normal” que se tenga que vivir para desempeñar un puesto de trabajo. En la actualidad las bolsas de trabajo virtuales hacen también encuesta con aquellos que buscan trabajo, a la hora de vaciar sus datos, se les pregunta, si recomendarían trabajar en la última empresa que laboraron, incluso hay publicaciones en donde se dice cuáles son las empresas en las que más empleados recomiendan trabajar, ejemplo: <https://www.greatplacetowork.com.mx/mejores-empresas/mas-de-500-empleados-y-multinacionales>

En un artículo titulado “El canal Judicial en descomposición”. De la Revista Proceso 2143 en marzo del 2015, se declara: *“Recién salido de un arduo proceso de elección, el presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Luis María Aguilar (2015-2019), tiene como primer reto solucionar convincentemente las denuncias por acoso sexual y laboral contra funcionarios del poder que encabeza, sobre todo del Canal Judicial y del área de Comunicación Social del alto tribunal. Los testimonios de las denunciadas indican que en la mayor instancia de justicia del país siguen pesando más las amistades e influencias que la ley.”*

En base a esto podemos ver que de manera legal también hay mucho que hacer en este rubro, ya que en este artículo citado hacen alusión a un caso que con una antigüedad de 7 años de lucha legal, apenas se ha hecho justicia. El desconocimiento de las consecuencias psicológicas y físicas, la poca importancia que se le da a este tema, ata de manos a aquellos que piden ayuda y piden justicia, teniendo que esperar tantos años para obtenerla.

## **C.- EN LO JURIDICO**

Es importante saber que en México se cuenta con un marco jurídico con normas que se aplican en cuanto al Acoso laboral o Mobbing: la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual contempla el derecho a la no discriminación, así como los diferentes instrumentos del derecho civil, laboral, penal, administrativo y de seguridad social. Qué importante es saber nuestros derechos para poder ejercerlos.

### **LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970

**TEXTO VIGENTE**

Última reforma publicada DOF 30-11-2012

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.-Presidencia de la República.

**GUSTAVO DIAZ ORDAZ**, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes, sabed:

Que el H. Congreso de la Unión se ha servido dirigirme el siguiente , D E C R E T O:

El Congreso de los Estados Unidos Mexicanos decreta:

### **LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

#### **TITULO PRIMERO**

#### **Principios Generales**

...

**Artículo 3o. Bis.-** Para efectos de esta Ley se entiende por:

- a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y
- b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de

indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

#### **CAPITULO IV Rescisión de las relaciones de trabajo**

...

**Artículo 47.-** Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

...

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

**Artículo 51.-** Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

...

#### **TITULO TERCERO Condiciones de Trabajo CAPITULO I Disposiciones generales**

...

**Artículo 133.-** Queda prohibido a los patronos o a sus representantes:

...

XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;

XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;

#### **CAPITULO II Obligaciones de los trabajadores**

...

**Artículo 135.-** Queda prohibido a los trabajadores:

...

XI. Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.

#### **TITULO DIECISEIS Responsabilidades y Sanciones**

...

**Artículo 994.** Se impondrá multa, por el equivalente a:

**VI.** De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores; y

A continuación el Mtro. En Derecho Constitucional José Pablo Pedrazzi Cosío,  
aporta:

## **ASPECTOS RELEVANTES SOBRE EL ACOSO LABORAL (MOBBING) EN EL DERECHO VIGENTE EN MÉXICO**

Es importante afirmar que la razón de ser de nuestro orden jurídico, sustentado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es la promoción, respeto, protección y garantía de los derechos humanos de toda persona. Esto significa, como quedó claramente de manifiesto a partir de las relevantes reformas constitucionales del 6 y 10 de junio de 2011, que el Estado mexicano “reconoce” los derechos fundamentales de toda persona por lo que su existencia no depende de ninguna instancia social o política, sino que son consecuencia de la misma dignidad humana, valor supremo del constitucionalismo actual. Este es el espíritu que caracteriza el artículo primero constitucional en vigor.

A partir de esta premisa que como bien lo ha definido el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la resolución de la contradicción de tesis 293/2011 constituye un “nuevo paradigma” constitucional, la Ley Federal del Trabajo en vigor (en adelante LFT) que desarrolla directamente los preceptos de la Constitución en materia laboral, establece como un principio general que el trabajo debe ser “digno”, lo que significa:

“que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.” (Artículo 2º, segundo párrafo).

La verdad que subyace a este precepto y que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha reconocido ya en varias ejecutorias es que los derechos humanos o fundamentales no rigen solamente en las relaciones entre las autoridades del Estado y los particulares, sino que también detentan una eficacia horizontal, es

decir, entre particulares.<sup>1</sup> Este hecho es especialmente patente en las relaciones de trabajo, precisamente, por la “subordinación” que existe entre el empleador y el empleado. Otro aspecto relevante es la tutela de la denominada “igualdad sustantiva” entre hombres y mujeres y que tiende a eliminar toda discriminación que anule o menoscabe la común dignidad e igualdad entre trabajadores y trabajadoras, la igualdad en el goce de sus derechos y libertades fundamentales en el ámbito laboral. (Art. 2º, último párrafo, LFT).

En aplicación de estos principios esenciales en el trabajo, el artículo 133 de la propia LFT prohíbe a los patrones en sus fracciones XII y XIII respectivamente, tanto realizar actos de hostigamiento y(o) acoso sexual a los trabajadores; como permitir o tolerar que éstos se realicen en el centro de trabajo. Lo anterior sin menoscabo de la responsabilidad jurídica que le corresponderá a cada persona en particular que realice este tipo de conductas.

En este contexto, a propósito de la resolución del juicio de amparo directo en revisión 47/2013, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia fijó criterios concretos para poder entender lo que significa jurídicamente el acoso laboral, sus tipos, los aspectos que la probable víctima debe probar y las vías diversas para hacerlo del conocimiento de las autoridades y obtener la tutela efectiva de los derechos lesionados.

Sobre la noción de acoso (*mobbing*) y siguiendo en esto a una buena parte de la doctrina nacional y comparada, la Primera Sala entiende que se presenta cuando en una relación de trabajo se verifican conductas que tratan de intimidar, opacar, amedrentar, o consumir física o emocionalmente a la víctima con miras a excluirla de la organización o a simplemente satisfacer el deseo o la necesidad que tiene el hostigador de controlar, agredir o destruir. Asimismo y esto es muy relevante, se presenta de un modo “sistemático” hacia alguna de las partes de la relación laboral, por lo que un acto aislado no puede constituir acoso. Las modalidades del

---

<sup>1</sup> Para el tema de la eficacia de los derechos fundamentales entre particulares, es útil el texto de MIJANGOS Y GONZÁLEZ, Javier, “El Amparo contra particulares”, en *La Nueva Ley de Amparo* (coords. José Ramón Cosío Díaz, Eduardo Ferrer Mac-Gregor y Raúl Manuel Mejía Garza), México, Porrúa, 2015, pp. 115-129.

acoso son amplias: exclusión de la víctima del trabajo que debe desempeñar, agresiones verbales contra su persona y hasta una excesiva carga de trabajo en las labores que debe desarrollar. Obviamente todo este conjunto continuado de actos repercute en la salud, autoestima, integridad y seguridad de la víctima.<sup>2</sup>

El acoso laboral puede darse, según la Corte, en tres tipos de relaciones distintas: a) horizontal: que es cuando la conducta ocurre entre personas que tienen una idéntica jerarquía dentro del organigrama laboral, es decir, entre compañeros de trabajo; b) vertical descendente: que es cuando el hostigamiento lo realiza una persona que tiene una superioridad jerárquica dentro de la organización del centro laboral; c) vertical ascendente: es el menos común de los tres y acontece cuando los victimarios son los propios subalternos hacia su jefe.<sup>3</sup>

La persona que crea ser víctima de hostigamiento laboral cuenta con diversas vías jurídicas para la tutela de sus derechos fundamentales violentados. Como toda vulneración o menoscabo en el respeto y garantía de este tipo de derechos, la finalidad primaria de acudir ante alguna instancia competente es conseguir el restablecimiento del goce de aquéllos. Existen, además, otros fines conexos, el principal, quizá, sea el posible resarcimiento de los daños y perjuicios ocasionados por la conducta ilícita. No es ocioso indicar que las alternativas legales están dadas para garantizar un derecho fundamental de la mayor importancia si queremos hablar de un Estado de Derecho: el acceso a la justicia y el recurso judicial efectivo, reconocido tanto en el artículo 17 constitucional, como en el artículo 25.1 de la Convención Americana de Derechos Humanos.

---

<sup>2</sup> ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA. Tesis 1ª. CCLII/2014, Primera Sala, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 8, julio de 2014, Tomo I, p. 138. (Tesis aislada en materia laboral).

<sup>3</sup> Nótese en el caso del acoso vertical descendente que no necesariamente se trata del patrón para efectos laborales. El patrón, de acuerdo con el artículo 10 de la LFT es “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”. Puede suceder que el patrón que figura en el contrato de trabajo no sea estrictamente la misma persona que detenta una superioridad jerárquica dentro de la organización de la empresa. De esta forma, el hostigamiento se lleva a cabo por una persona que aunque también es trabajador, ejerce la labor de jefe o coordinador de un área en la que labora la víctima. En todo caso, la responsabilidad del patrón se puede configurar si permite o tolera este tipo de conductas entre los empleados.



De acuerdo con el tipo de acoso laboral que se trate, así como con lo que la víctima pretende obtener y con los niveles de responsabilidad, puede seguir procedimientos de tipo laboral, civil, administrativo y penal.

En materia procesal laboral, por ejemplo, se puede rescindir el contrato de trabajo sin responsabilidad para el trabajador o para el patrón, según sea la víctima uno u otro.<sup>4</sup> También puede el patrón incurrir en una responsabilidad si incumple con las prohibiciones ya mencionadas líneas anteriores, y realiza o permite hostigamiento y (o) acoso sexual contra algún trabajador. En este caso, la víctima puede denunciar al patrón ante las autoridades laborales competentes, que probados los hechos, pueden imponerle una sanción pecuniaria en los términos del artículo 994, fracción VI de la LFT.

En materia penal, por ejemplo, podría configurarse, según cada caso, alguna o algunas de las conductas tipificadas en el artículo 206 del Código Penal de la Ciudad de México como discriminación; o, de manera más específica, el acoso sexual, tipificado en el artículo 179 del mencionado cuerpo jurídico. Es importante señalar que en cada estado de la República deberá acudirse a la respectiva legislación penal.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> El artículo 47, fracción II, de la LFT establece como una causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón: “incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia”. En reciprocidad, el artículo 51, fracción II, del mismo ordenamiento prescribe como causa de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador: “incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos”. Si se hace una lectura atenta de ambos artículos podemos destacar que se abarcan los dos tipos de acoso laboral vertical que hemos anticipado: ascendente y descendente respectivamente. Pero también podría darse la rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón en el caso del acoso horizontal de acuerdo con lo que señala el artículo 47, fracción III de la LFT que posibilita la rescisión cuando un trabajador realice los mismos actos ya señalados en la fracción II contra sus compañeros de trabajo.

<sup>5</sup> El artículo 206, del Código Penal de la Ciudad de México señala: “Se impondrán de uno a tres años de prisión o de veinticinco a cien días de trabajo en favor de la comunidad y multa de cincuenta a doscientos días al que, por razón de edad, sexo, estado civil, embarazo, raza, procedencia étnica, idioma, religión, ideología, orientación sexual, color de piel, nacionalidad, origen o posición social, trabajo o profesión, posición económica, características físicas, discapacidad o estado de salud o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por

En el caso de un Servidor Público que actúe como victimario puede seguirse un procedimiento de responsabilidad administrativa de acuerdo con las leyes federales y de las entidades federativas según sea la categoría del funcionario.

Finalmente, la vía civil es adecuada para acreditar el daño moral sufrido a causa del acoso laboral y obtener la correspondiente indemnización. Como la Primera Sala de la Suprema Corte expresó en el mismo asunto que nos ha servido de referencia, el actor deberá probar los hechos de manera distinta según las normas sustantivas y procesales aplicables. Es decir, no será lo mismo la carga probatoria en materia laboral que favorece al trabajador que, en materia civil, que no favorece a ninguna parte en específico.<sup>6</sup>

## VII.- METODOLOGÍA

La Presente investigación se llevará a cabo con un enfoque Cuantitativo y Cualitativo (Mixto) con las siguientes Fases:

<b><u>Fases de la investigación</u></b>	<b><u>Descripción</u></b>
<b>1</b>	<b>Investigación Bibliográfica</b>
<b>2</b>	<b>Contacto con La empresa en donde se llevaría a cabo el Test Lipt 60</b>
<b>3</b>	<b>Aplicación del Test Lipt 60</b>
<b>4</b>	<b>Resultados</b>

---

objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas: I.- Provoque o incite al odio o a la violencia; II.- Niegue a una persona un servicio o una prestación a la que tenga derecho. Para los efectos de esta fracción, se considera que toda persona tiene derecho a los servicios o prestaciones que se ofrecen al público en general; III.- Veje o excluya a alguna persona o grupo de personas; o IV.- Niegue o restrinja derechos laborales.

<sup>6</sup> Cfr. ACOSO LABORAL (MOBBING). CARGA PROBATORIA CUANDO SE DEMANDA LA INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL EN LA VÍA CIVIL. Tesis 1ª. CCLI/2014, Primera Sala, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 8, julio de 2014, Tomo I, p. 137. (Tesis aislada en materia civil).

## **1° Fase.- Investigación Bibliográfica**

Señalada y enlistada en el apartado de bibliografía

## **2° Fase.- Contacto con La empresa en donde se llevaría a cabo el Test Lipt 60**

En la Empresa La Laguna ADA Papeleras, el primer contacto que tuve fue por medio de un amigo personal que me presentó a la Sra. Enriqueta Reséndiz Gerente Administrativo de la organización, que consta de 5 papelerías en la demarcación de la Delegación Benito Juárez y que nos brindó una cita en su oficina central, que en ese momento se encontraba en Estafetas 13 Depto. 101 entre Tlalpan y Certificados, Col. Postal C.P. 03410 ( nos comentó también que en un futuro próximo cambiaría sus oficinas en una ubicación situada en el Eje Central) para poderle explicar de lo que se trataba la práctica a realizar, que funcionalidad tiene y que mide, y sobre todo que los resultados que arrojará este test, ya que le podría servir, quizá, para la toma de decisión en algún cambio pertinente en la organización.

Ya realizado esta charla, la Sra. Enriqueta Reséndiz estuvo de acuerdo en darnos la oportunidad de la aplicación del Test Lipt 60 a 27 empleados de sus papelerías. Además de que nos comentó que en este momento, su organización cursaba por un momento de bastante rotación de empleados, y quizá esto le pudiera orientar para saber si el motivo era el clima laboral que ahí se vivía.

Decidí usar el Test Lipt 60, ya que el impacto que la frustración ejerce en la motivación laboral es realmente importante; y como aspectos importantes a medir este test tiene: el desprestigio laboral, entorpecimiento del progreso, bloqueo de la comunicación, la intimidación encubierta y manifiesta , el desprestigio personal que en conjunto y como resultado de ejercer estos aspectos hacia una o unas personas dentro de la organización , muy seguramente la frustración será alta en la o las persona(s) victimizada(s).

### **3° Fase.- Aplicación del Test Lipt 60**

El sábado 23 y domingo 24 de Septiembre del 2017 entre las 2:00 y 4:00 pm se acordó que se aplicaría el Test Lipt 60 a los 24 empleados de las cinco papelerías que conforman la organización, esto se llevaría a cabo en las instalaciones de la oficina central que en este momento ya estaba situada en el eje central entre la calle de emperadores y presidentes en la delegación Miguel Hidalgo; la razón del horario se nos explicó, es porque en esas dos horas coincidían en la papelería los empleados del turno matutino y vespertino, el primer día llevaron a los empleados de la sucursal de Ahorro Postal y Cumbres; el día domingo sería para las sucursales de Eje 6, Plutarco y eje central.

Los empleados son hombres y mujeres de 18-35 años en general, con un grado máximo de estudios a nivel bachillerato, cubren 8hrs de trabajo al día de lunes a lunes con un día de descanso entre semana. Dentro de las papelerías el orden jerárquico que existe es solo de supervisor de tienda y empleado de mostrador, dos turnos, uno de 8:00 am a 4:00 pm y el otro de 2:00 pm a 10:00 pm.

Se eligió como instrumento de investigación el Test Lipt 60 que nos proporcionara una información global – frecuencia e intensidad percibida del conjunto de las estrategias de acoso padecidas – y particular. Análisis de las respuestas particulares. Consta de 6 sub-escalas de acoso.<sup>7</sup>

- El desprestigio laboral.- La constituyen aquellas estrategias de acoso en el trabajo en las que se produce un descrédito o desprestigio en el trabajo, bien a través de distorsión en la comunicación, como rumores o calumnias, o con medidas restrictivas o de agravio comparativo con el resto de los trabajadores, minimizando u ocultando sus logros.
- El entorpecimiento del progreso.- La constituyen ítems que se refieren a un bloqueo sistemático de la actividad laboral, degradando al trabajador con

---

<sup>7</sup> Explicación tomada de González de Rivera, JL y Rodríguez-Abuin, MJ: Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60. Editorial EOS, Madrid, 2005 pág. 5-10.

tareas inapropiadas en la forma o en el contenido, de acuerdo con sus competencias.

- El Bloqueo de la comunicación.- La constituyen ítems referidos a un bloqueo de la comunicación intraorganizacional (dentro de la organización) extra organizacional (con el exterior de la organización).
- La intimidación encubierta.- La constituyen ítems referidos a amenazas y daños encubiertos, que predominantemente no dejan “huella” o se realizan de manera “limpia”, sin que se puedan delimitar responsables específicos.
- La intimidación manifiesta.- En este caso, los ítems se refieren a amenazas o restricciones que se le imponen de forma directa, no disimulada incluso en público, tales como amenazas verbales, gritos o ponerle en ridículo.
- El desprestigio personal.- Esta compuesta por ítems que se refieren a un descrédito o desprestigio de su vida personal y privada (no la laboral), mediante la crítica, burla y denuesto de su forma de ser, vivir y pensar...

Al momento de ejecutar el Test se les dio la explicación pertinente para el llenado del mismo, haciendo énfasis que podían expresar con toda libertad sus respuestas ya que este se llevaría a cabo de manera anónima y que nos serviría para tener una medición general de algunos aspectos quizá existentes dentro de la empresa.

Lo que se pretende con este Test es validar las 6 sub escalas de acoso laboral que pueda sufrir el o los empleados de esta empresa y que esto determine de manera negativa en la personalidad del empleado y por supuesto su desempeño laboral.

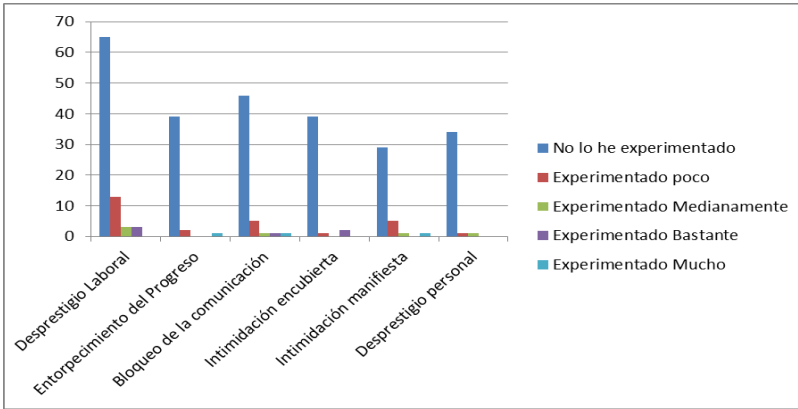
*“El acoso se puede experimentar con predominio de una o más dimensiones, definiendo así formas de acoso, lo cual facilita la comprensión del acoso experimentado por el individuo y el diseño e implementación de estrategias cognitivas y comportamentales, tanto en la intervención psicoterapéutica como en la organizacional” (González de Rivera, 2005)*

## VIII.-PLAN DE TRABAJO

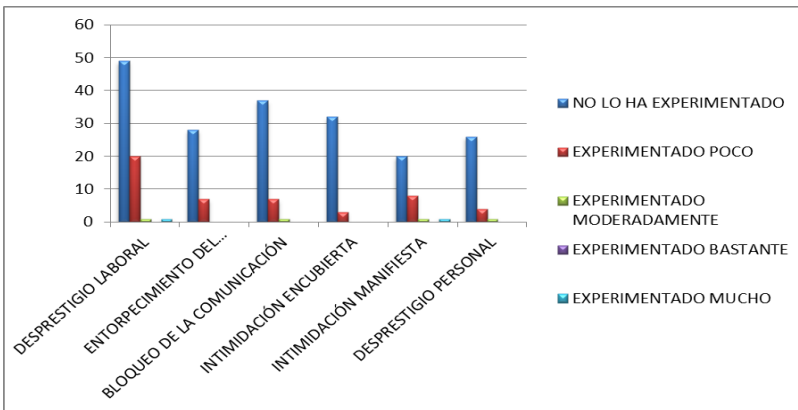
FECHA	ACCIÓN	DESCRIPCIÓN
30 de agosto,2017	Primer contacto	Presentación por parte del enlace con la administradora de la empresa
08 de Septiembre,2017	Cita con la dueña de la empresa	En esta cita se le explico directamente a la dueña el objetivo y la funcionalidad y probables beneficios de la aplicación del Test
23 de Septiembre, 2017	Aplicación del Test Lipt 60 a empleados del turno matutino	Ya descrito en la fase 3
24 de Septiembre, 2017	Aplicación del Test Lipt 60 a empleados del turno Vespertino	Ya descrito en la fase 3
7 de Octubre,2017	Entrega de Resultados	En esta ocasión me reuní nuevamente con la dueña y la administradora de la empresa para leer y explicar los resultados obtenidos del Test
14 de Octubre,2017	Propuesta de Taller	Creo conveniente la propuesta de un taller para la concientización del problema de acoso laboral y en esta ocasión se los presento por escrito. (Descripción hecha en las conclusiones).

## IX.- RESULTADOS

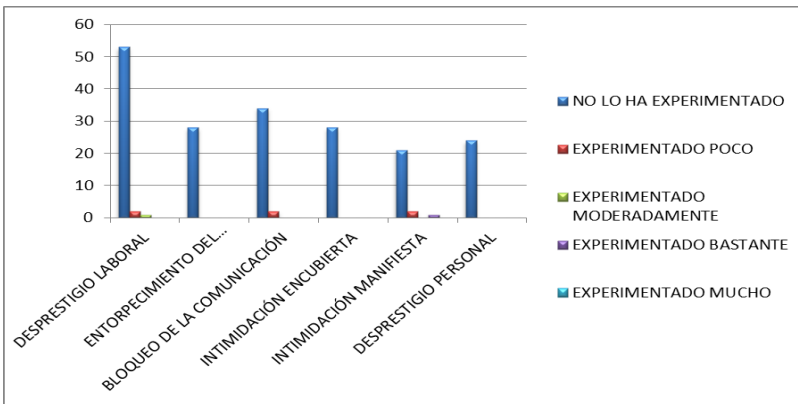
**4° Fase.- Resultados** Los resultados de la aplicación del Test Lipt 60, se revisaron que todos los test estuvieran correctamente y totalmente contestados, posteriormente se elaboró una base de datos en Excel, haciendo graficas abajo presentadas.



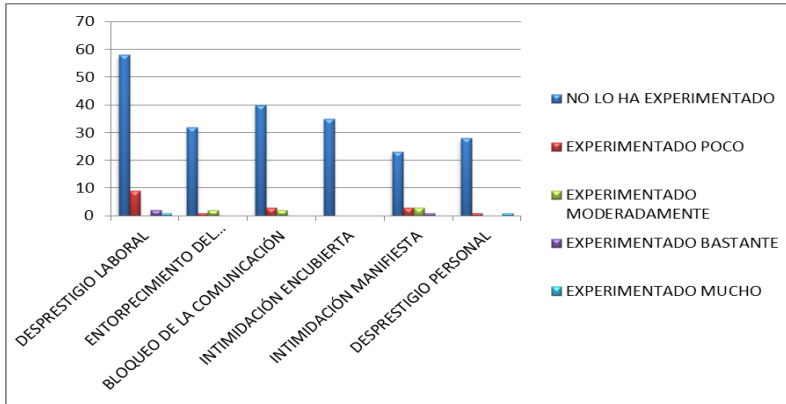
Papelería Eje 6  
6 Empleados



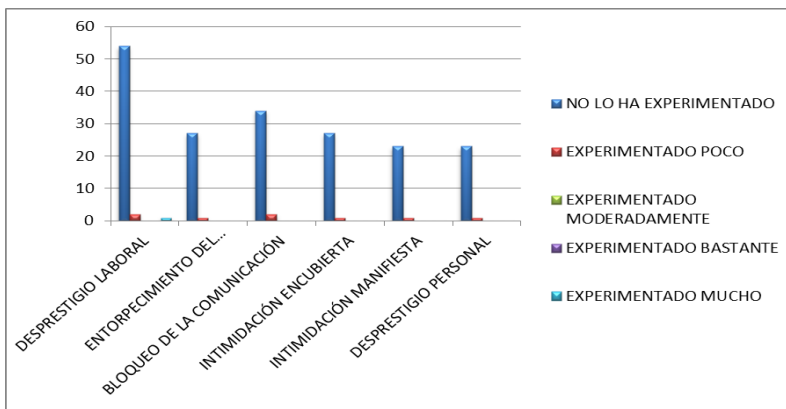
Papelería Eje central  
5 Empleados



Papelería Ahorro postal  
4 Empleados

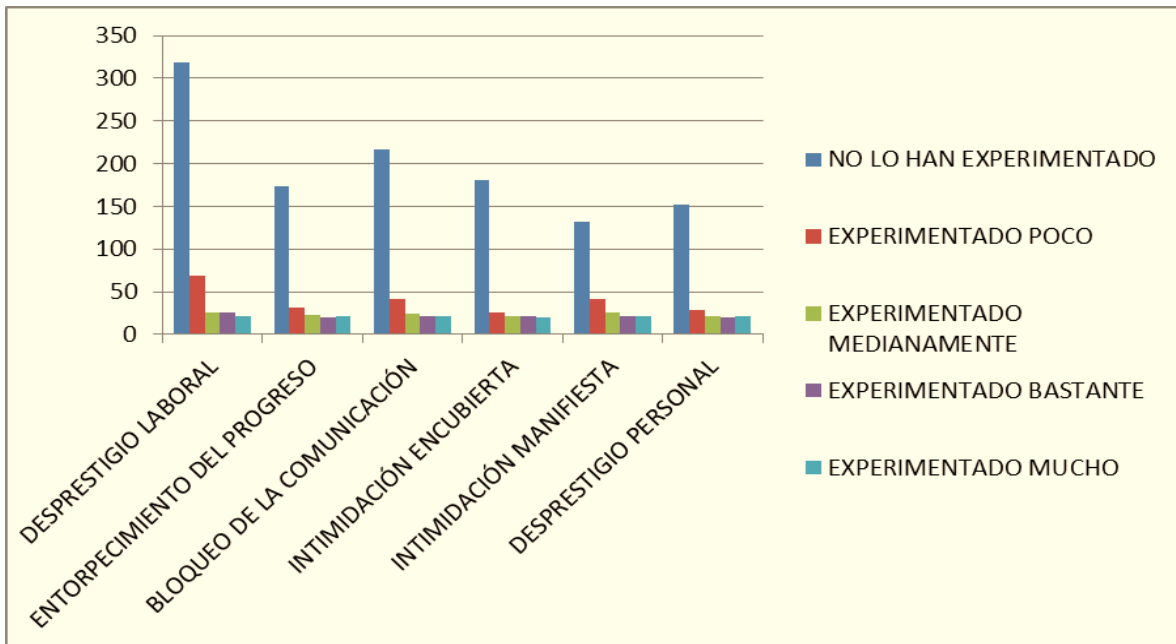


Papelería Plutarco  
5 Empleados



Papelería Cumbres  
4 Empleados

Los resultados generales de las 5 papelerías fueron los siguientes:





Los resultados arriba ya expuestos en las gráficas sobre el instrumento de investigación el Test Lipt 60 que nos proporcionara una información global – frecuencia e intensidad percibida del conjunto de las estrategias de acoso padecidas – y particular. Análisis de las respuestas particulares. Consta de 6 sub-escalas de acoso.<sup>8</sup> y que al tener la oportunidad de platicar con la mayoría de los trabajadores (En algunas ocasiones no con todos a causa de faltas o días de descanso en mi visita)

- **En cuanto al desprestigio laboral.-** La constituyen aquellas estrategias de acoso en el trabajo en las que se produce un descrédito o desprestigio en el trabajo, bien a través de distorsión en la comunicación, como rumores o calumnias, o con medidas restrictivas o de agravio comparativo con el resto de los trabajadores, minimizando u ocultando sus logros.

Me expresan algunos trabajadores que es muy normal en la empresa los chismes, las difamaciones, y la envidia esto generando discusiones entre ellos o tratando de boicotear a aquel que destaca para la promoción de un nuevo rango en la empresa.

- **El entorpecimiento del progreso.-** La constituyen ítems que se refieren a un bloqueo sistemático de la actividad laboral, degradando al trabajador con tareas inapropiadas en la forma o en el contenido, de acuerdo con sus competencias.

Los trabajadores, algunos, no tardaron en comentarme sobre sus capacidades no valoradas en la empresa, considerando esto como un entorpecimiento del progreso.

- **El Bloqueo de la comunicación.-** La constituyen ítems referidos a un bloqueo de la comunicación intraorganizacional (dentro de la organización) extra organizacional (con el exterior de la organización).

Un trabajador me comento que cada vez que los regañan le niega el derecho a expresarse o a hacerse oír.

También presencie un conflicto laboral en donde un vendedor de mostrador mencionaba que su supervisor “No le dirigía la palabra”, y que esto era muy incómodo para poder trabajar a gusto. A demás de que ella sentía que le aislaban físicamente de sus compañeros.

- **La intimidación encubierta.-** La constituyen ítems referidos a amenazas y daños encubiertos, que predominantemente no dejan “huella” o se realizan de manera “limpia”, sin que se puedan delimitar responsables específicos.

---

<sup>8</sup> Explicación tomada de González de Rivera, JL y Rodríguez-Abuin, MJ: Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60. Editorial EOS, Madrid, 2005 pág. 5-10.

- **La intimidación manifiesta.**- En este caso, los ítems se refieren a amenazas o restricciones que se le imponen de forma directa, no disimulada incluso en público, tales como amenazas verbales, gritos o ponerle en ridículo.

En esta sub-escala comentan como el común, burlarse, llevarse muy “pesado”, poner apodos, o hacer mofa de algunos aspectos personales, como lo es; el modo de hablar, de peinarse, etc.

- **El desprestigio personal.**- Esta compuesta por ítems que se refieren a un descrédito o desprestigio de su vida personal y privada (no la laboral), mediante la crítica, burla y denuedo de su forma de ser, vivir y pensar...

Un comentario que me llamo mucho la atención al respecto, era que un trabajador mencionaba que aquel que contara de su vida personal algo, era motivo para que en todas las papelerías se supiera, y que era por eso que él no comentaba nada.

## **X.- DISCUSIÓN.-**

En la gráfica podemos observar que la puntuación de la columna que marca el resultado de: **No haber experimentado**, es la más alta en las 6 sub escalas a validar, sin embargo, habrá que tomar en cuenta que en cada papelería hay de **4 a 6** empleados divididos en dos turnos y que al estar calificando los test aplicados en 3 de las 5 papelerías, me he dado cuenta que 2 empleados dicen que **no han experimentado nada de lo descrito** (50 o 33% respectivamente), **uno** deja ver que **ha experimentado poco** algunas sub escalas(16 o 25%respectivamente), pero hay **uno** que dice haber **experimentado bastante o mucho** (16 o 25%respectivamente) y esto me hace pensar que hay alguien que en determinada manera está sufriendo de acoso laboral y que solo el rango de haber experimentado mucho o bastante que aparece con las más bajas puntuaciones, es precisamente al que se debe de poner más atención para trabajar al respecto en la organización y esto refuerza lo ya platicado anteriormente con los trabajadores.

Retomando la definición que rige el marco teórico, según Iñaki Piñuel y Zabala citado por Iglesias et al (2007) sobre su definición de Acoso laboral o Mobbing al respecto dice:

*“Es un maltrato verbal y conductual continuado y frecuentemente en el tiempo, de al menos seis meses de duración y que se produce cada semana, con el objetivo final de fustigar, agobiar, reducir, acobardar y romper la resistencia psicológica de la víctima para que abandone el lugar de trabajo mediante la baja, la renuncia o despido procedente; y una obligación de las víctimas de ir a un lugar de trabajo donde saben que van a ser fustigados”*

Una de las razones por la cual la dueña de la empresa accedió a la aplicación del Test Lipt 60 para sus empleados, es la rotación en números importantes, que tiene de personal según me lo menciono, aquí cabe resaltar que dentro de la definición ocupada en el marco teórico se cumplen con el maltrato verbal y conductual, de por lo menos 1 o 2 personas por papelería.

## **XI.- CONCLUSIONES**

*“Las consecuencias del acoso laboral son diferentes en cada trabajador, dependiendo de la edad, el sexo, la condición social, la personalidad, la preparación escolar, la experiencia laboral, etcétera; sin embargo, pueden implicar la pérdida de su trabajo, de su carrera profesional, la salud, el ingreso económico, la relación de pareja, la familia y hasta la propia vida. Las consecuencias se pueden dividir en: psicológicas, físicas y en el entorno laboral.” Mendizábal Bermúdez, Gabriela (2013)*

A conclusión y respondiendo mis propias preguntas al empezar la investigación, me doy cuenta en el paso por esta empresa, APLICANDO EL TEST Y PLATICANDO con la mayoría de los empleados, que el problema del Acoso laboral o Mobbing es en su mayoría por ignorancia, ya que el maltrato verbal, psicológico y físico es “pasado por normal” la mayoría de ellos no tiene claro lo que significa el termino de Acoso laboral o mobbing, sus derecho de pedir que no los molesten por miedo a que los corran o la burla de los demás e incluso la poca información de este tema por parte de la propia empresa, las acciones legales que nos amparan en México son totalmente desconocidas, en fin, habrá mucho que hacer en esta y muchas empresas...

Es por eso que me atrevo a proponer el siguiente Taller.

Propuesta de Taller:

***NOMBRE DEL TALLER: MEJORANDO EL CLIMA LABORAL PARA EVITAR EL ACOSO LABORAL***

*“Dado que la violencia aparece en cada época bajo formas distintas, hay que reanudar permanentemente la lucha contra ella” (Hirigoyen, 2001).*

Dirigido a: Todo el personal que labora en la empresa

Horas del curso: 8 Hrs.

Objetivo:

- ✓ Detectar el estado del clima laboral (Test Lipt 60)
- ✓ Promover un ambiente de trabajo óptimo (implementación del curso-taller)
- ✓ Trabajar puntos clave para potencializar el trabajo en equipo (trabajar sobre las 6 sub escalas del test Lipt 60)
- ✓ De manera general ayudar a la(s) víctima(s) (en caso de existir) a superar el acoso sufrido, y canalizar las acciones del acosador para la mejora de las relaciones laborales. (exposición de Herramientas conductuales)
- ✓ Crear elementos básicos de una cultura organizacional en un ambiente sano y de trabajo en equipo.

Temas Principales:

1. Acoso Laboral o Mobbing
  - Definición, estadísticas y legalidad.
2. Explicación 6 Sub escalas
  - Desprestigio laboral
  - Entorpecimiento del progreso
  - Bloqueo de la comunicación
  - Intimidación encubierta
  - Intimidación manifiesta

- Desprestigio personal
3. Consecuencias a corto y largo plazo
    - Consecuencias personales
    - Consecuencias profesionales
    - Consecuencias en el hogar
  4. Herramientas para solucionar el problema
    - Desarrollando la comunicación asertiva.

## XII.- BIBLIOGRAFÍA:

Bermúdez, G. & García, Z. (2012) El Acoso laboral y la seguridad social México-España pag.304. Recuperado de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3142/15.pdf>

Carrasco Araizaga, J. (Marzo, 2015) El canal Judicial en descomposición. Revista Proceso 2143 recuperada: <http://www.proceso.com.mx/397469/397469-el-canal-judicial-en-descomposicion>

Del Pino, R. (2007). Feminicidio laboral. Suplemento Antropológico Regiones, No. 32.

González de Rivera, JL y Rodríguez-Abuin, MJ: Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60. Editorial EOS, Madrid, 2005.

Hirigoyen, M.F. (1999). El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana. Barcelona: Paidós.

Iglesias, Catalina et al. *Acoso laboral, revisión del concepto y actualizaciones*. Ponencia presentada en el 8º Congreso Virtual de Psiquiatría *Interpsiquis 2007*.

Ley Federal del Trabajo, pág. 02

[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044\\_Ley\\_Federal\\_del\\_Trabajo.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf)

Mendizábal Bermúdez, Gabriela *El acoso laboral y la seguridad social* México, Porrúa, 2013.

Navarrete Vázquez, S. (Septiembre, 2007) Un caso de mobbing en la Administración Pública en México. 9º Congreso virtual de Psiquiatría Interpsiqui 2008, organizado por psiquiatría.com, celebrado del 1 al 28 de febrero, 2008. Recuperado de: [https://psiquiatria.com/bibliopsiquis/index.php?busqtxt=Un%20caso%20de%20Mobbing%20en%20la%20Administraci%C3%B3n%20P%C3%BAblica%20en%20M%C3%A9xico&register\\_vars\[busqrea\]=&register\\_vars\[busqrev\]=0](https://psiquiatria.com/bibliopsiquis/index.php?busqtxt=Un%20caso%20de%20Mobbing%20en%20la%20Administraci%C3%B3n%20P%C3%BAblica%20en%20M%C3%A9xico&register_vars[busqrea]=&register_vars[busqrev]=0)

Piñuel y Zavala, I. (2002). Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Santander. Sal Terrae.

Robbins, Stephen P. y Judge, Timothy A. (2009). "comportamiento organizacional". ed. Pearson educación, 13ª Ed

### XIII.- ANEXOS:

#### TEST LIPT 60

Instrucciones: Este Test será llenado de manera anónima, conteste las siguientes afirmaciones con las indicaciones descritas.

Marque con una cruz (X):

El cero ("0") si no ha experimentado esa conducta en absoluto

El uno ("1") si la ha experimentado un poco

El dos ("2") si la ha experimentado moderada o medianamente

El tres ("3") si la ha experimentado bastante y

El cuatro ("4") si la ha experimentado mucho o extraordinariamente:

	0	1	2	3	4
1. Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir					
2. Le interrumpen cuando habla.					
3. Sus compañeros le ponen pegas para expresarse o no le dejan hablar					
4. Le gritan o le regañan en voz alta					
5. Critican su trabajo					
6. Critican su vida privada					
7. Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras					
8. Se le amenaza verbalmente					
9. Recibe escritos y notas amenazadoras					
10. No le miran o le miran con desprecio o gestos de rechazo.					
11. Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas					
12. La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted					
13. No consigue hablar con nadie, todos le evitan					
14. Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros.					
15. Prohíben a sus compañeros que hablen con usted.					
16. En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible					
17. Le calumnian y murmuran a sus espaldas.					
18. Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted.					
19. Le ponen en ridículo, se burlan de usted					
20. Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender					
21. Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica					
22. Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener					
23. Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo					
24. Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas					
25. Ridiculizan o se burlan de su vida privada.					
26. Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen.					
27. Le asignan un trabajo humillante					
28. Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada.					
29. Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas.					
30. Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes					
31. Le hacen avances, insinuaciones o gestos sexuales.					
32. No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer.					

33. Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas.					
34. Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles.					
35. Le asignan tareas muy por debajo de su competencia					
36. Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes.					
37. Le obligan a realizar tareas humillantes					
38. Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase					
39. Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos					
40. Le amenazan con violencia física					
41. Recibe ataques físicos leves, como advertencia					
42. Le atacan físicamente sin ninguna consideración					
43. Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo					
44. Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo.					
45. Recibe agresiones sexuales físicas directas.					
46. Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo.					
47. Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos de su ordenador).					
48. Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo.					
49. Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse.					
50. Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted.					
51. Devuelven, abren o interceptan su correspondencia.					
52. No le pasan las llamadas, o dicen que no está.					
53. Pierden u olvidan sus encargos o encargos para usted.					
54. Callan o minimizan sus esfuerzos, logros y aciertos					
55. Ocultan sus habilidades y competencias especiales					
56. Exageran sus fallos y errores					
57. Informan mal sobre su permanencia y dedicación.					
58. Controlan de manera muy estricta su horario.					
59. Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades.					
60. Se le provoca para obligarlo a reaccionar emocionalmente					