

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ

**Facultad de Derecho
Facultad de Psicología
Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades**

**“Mobbing y otro tipo de violencias en el clima
laboral universitario”.**

T E S I S

para obtener el grado de

MAESTRA EN DERECHOS HUMANOS

presenta

Omayra Matínez Méndez

Director de tesis

Dr. Guillermo Luévano Bustamante



San Luis Potosí, S.L.P., a enero de 2016

“Nos persiguen por eso; por ir, por amar, por desplazarnos sin órdenes ni cadenas.”

– José Revueltas.

Dedicado a la memoria de Soledad Mendoza y José Méndez; sin ellos nada de esto sería posible, les amo.

Primero que nada, quisiera agradecer a mi madre Dolores Méndez, por la vida. Por todo el apoyo incondicional en cada decisión académica, profesional y emocional de mi vida. Gracias por enseñarme las bases del respeto y el amor hacia uno mismo y hacia los terceros. Gracias por ser un pilar en mi vida, te amo.

A mi familia, mi hermana Diana Martínez, por comenzar una vida libre de crueldad junto conmigo, por adoptar un cambio importante y sobretodo por encausarte en proyectos de ayuda para con los animales, te admiro. A Kane, Goyo y Pantu, por acompañarme en todo momento, por ser mi motor de vida, les amo.

A mis amigas y amigos de la maestría, por los ánimos, la gran ayuda dentro y fuera del aula; por las marchas y luchas, por impulsarme a una vida más sana y libre de violencia. A ustedes por recordarme que sí tomas una causa, las tomas todas.

Al Dr. Rosillo y la MDH por la oportunidad de ingresar al proyecto, por todo el apoyo y la responsabilidad con que siempre han realizado sus deberes. Gracias por la confianza y por creer en mí.

A Daniel Rivera, a ti mil gracias. Gracias por caminar junto a mí en la vida. Por acompañarme durante este trayecto y darme fuerza día con día para seguir adelante. Gracias por encontrarme y ayudarme a reencontrarme, te cielo.

Abreviaturas más utilizadas

- **OIT:** Organización Internacional del Trabajo
- **OMS:** Organización Mundial de la Salud
- **DOF:** Diario Oficial de la Federación
- **UASLP:** Universidad Autónoma de San Luis Potosí
- **SNI:** Sistema Nacional de Investigadores
- **SEP:** Secretaría de Educación Pública
- **CONACyT:** Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología
- **COPAES:** Consejo Para la Acreditación de Educación Superior
- **CIEES:** Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior, A.C.
- **SST:** Seguridad y Salud en el Trabajo
- **ENAH:** Escuela Nacional de Antropología e Historia
- **UNAM:** Universidad Nacional Autónoma de México
- **EVT:** Escala de Violencia en el Trabajo
- **EMAT:** Escala Mexicana de Acoso en el Trabajo
- **NAQ-RE/NAQ-R:** Negative Acts Questionnaire - Revised
- **LIPT:** Leymann Inventory of Psychological Terrorization
- **NCL:** Nueva Cultura Laboral
- **STPS:** Secretaría del Trabajo, Seguridad y Previsión Social
- **LFT:** Ley Federal del Trabajo
- **PP:** Política Pública
- **ALAMES:** Asociación Latinoamericana de Medicina Social
- **NOM:** Norma Oficial Mexicana

INTRODUCCIÓN.....	1
I. HACIA EL ENTENDIMIENTO DE MOBBING. APARTADO METODOLÓGICO ...	5
1.1. Objetivos	5
1.2. Pregunta de Investigación.....	6
1.3. Hipótesis	6
1.4. Variables	6
1.5. Planteamiento del problema	7
1.6. Justificación del tema.....	10
1.7. Estado de la cuestión.....	12
1.8. Descripción de la unidad de análisis	15
1.9. Datos de las aplicaciones realizadas	20
1.9.1 Cuestionario	20
1.10. Discusión del uso de instrumentos seleccionados	26
1.10.1 EVT: Escala de Violencia en el trabajo (Mobbing).....	26
II. CAPÍTULO PRIMERO UN ACERCAMIENTO AL MOBBING.....	28
2.1. El mobbing desde su origen.....	28
2.2. Diferencia entre mobbing y acoso moral en el trabajo	29
2.3. Factores psicosociales relacionados y conductas que se presentan. Desempeño en el trabajo	31
2.4. Violencia y agresión. Tipos, características y manera de desarrollarse.....	39
2.4.1. Acerca de la violencia simbólica.....	40
2.5. Referentes teóricos en México, una visión actual frente al mobbing.	45
2.6. Referentes de Instrumentos.....	50
III. CAPÍTULO SEGUNDO SOBRE EL MOBBING; VIOLENCIAS EN EL TRABAJO Y LOS DERECHOS HUMANOS.....	54
3.1. Una perspectiva distinta: Los derechos laborales como derechos humanos. Nueva cultura laboral	54
3.2. Afectación del mobbing y otras formas de violencia en el trabajo, en el entorno de desarrollo	79
3.3. Derechos humanos relacionados con el mobbing y otro tipo de violencias en el trabajo.....	85
3.4. Políticas públicas, educativas y derechos humanos	88
IV. CAPITULO TERCERO UN ESTUDIO DE CASO SOBRE EL MOBBING EN EL AMBIENTE UNIVERSITARIO	95
4.1 Análisis de aplicaciones realizadas.....	98
CONCLUSIONES.....	151

ANEXOS	155
Anexo A. Hoja de respuestas (Escala EVT)	155
Anexo B. Iniciativa de Ley.....	157
V. FUENTES	161

INTRODUCCIÓN

“Proteger el trabajo es proteger la virtud, consolar dolores, arrancar víctimas al crimen y a la muerte” –Concepción Arenal

Cuando se analizan problemas que refieren a los trabajadores y en sí al trabajo mismo, se puede hacer desde muy diferentes perspectivas e intereses, dependiendo claro, desde el abordaje en que parte la investigación. Los objetivos pueden ser muy diversos, sobre cuántos y quiénes son los trabajadores, cuáles son las ramas de producción que están en desarrollo dentro del trabajo a indagar, el estancamiento o desaparición del trabajo. Se puede investigar sobre el nivel de vida de los trabajadores; cuales son los tipos y condiciones del proceso productivo en dicho lugar; cuáles son las organizaciones y la tasa de sindicalización de las mismas dentro de determinada zona o entidad; cuáles son los tipos de conflictos obrero-patronal dominantes y cuál es el sentido de los mismos; cuáles son las consecuencias en la salud de los procesos productivos realizados, etc.

Éstas son sólo algunas de las situaciones que existen dentro del trabajo y pueden investigarse más a fondo, cada una de ellas con métodos distintos para una completa obtención de resultados; sin embargo, en la presente tesis se busca conocer la incidencia que se da, o no se da, dentro del ámbito laboral que se mantiene en la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Dicha universidad está conformada por distintos departamentos de trabajo y a su vez, gran cantidad de trabajadores y trabajadoras que brindan sus servicios, mediante las diferentes habilidades que encontramos en cada una de ellas.

La importancia de investigar sobre el mobbing y la afectación que puede tener en otras áreas de la vida ser víctima de una situación así, radica en un inicio, por vivencias personales que llamaron mi atención al momento de laborar como administrativo en una empresa embazadora de agua, la cual denotaba que el ambiente laboral que ahí se mantenía, provocaba en algunos de los trabajadores ausencias, bajas, e incluso decremento en la producción, de modo que se buscaban alternativas con la finalidad de mantener el estándar productivo en su nivel, pero no

se ahondaba en el origen de estas causas. Si bien las quejas con respecto al trato de supervisores o mismos compañeros de trabajo eran recurrentes, se optaba por hacer rotación de personal para alejarlo de esa situación, aunque el problema persistía.

Debido a esto, llamó mi atención hacer una investigación sobre el mobbing (su origen, causas y consecuencias) directamente con personas que trabajan en un ambiente en el cual me he desarrollado desde que inicié mi carrera como psicóloga, en el ambiente universitario. Creo firmemente que la educación que poseemos comienza en casa y se fortalece aún más con las actividades diarias que realizamos. Acorde a lo anterior, siendo la UASLP símbolo de un segundo hogar para quienes hemos forjado nuestros estudios en ella y siendo un segundo hogar para quienes en ella se desarrollan como trabajadores y trabajadoras plenamente en el aspecto profesional, decidí tomarla como punto de partida para conocer más sobre esta situación.

Además de la educación con la que contamos desde la infancia, uno de los procesos más importantes en la vida del ser humano, es el de la socialización. Abordado desde la psicología por diferentes autores¹ el proceso de socialización en el cual se desenvuelven las personas en su desarrollo como sujetos culturales, los mecanismos que emplea y las formas que toman cada uno de los procesos de transmisión, apropiación e interiorización de las normas sociales, ha sido abordado desde distintas conceptualizaciones.

La consideración de que el ser humano se forma como sujeto moral en el proceso de socialización que se inicia en la familia, mantiene en sí interpretaciones distintas y hace referencia a aspectos diversos de éste proceso desde la infancia. “Piaget y Freud de diferente forma enfatizan el papel que juegan las figuras parentales aportando los primeros criterios morales que interiorizará el niño. Vygotski subraya el papel del adulto en general como un mediador en este proceso de socialización”²

¹ Lev Vygotski, Jean Piaget y Sigmund Freud, son algunos de los autores que más profundizaron en el abordaje del proceso de socialización.

² SÁNCHEZ HURTADO, Yalile. *Vygotski, Piaget y Freud: A propósito de la socialización*. Enunciación, 2001-00-00 nro:6 pág:29-34

El proceso de socialización, con respecto a todo aquello que interiorizamos como normalizado, lo realizamos a través de las interacciones que establecemos en el medio donde interactuamos. La cultura y el contexto en el que nos desenvolvemos, configura el imaginario que poseemos sobre las relaciones afectivas y sexuales; de acuerdo a los cuales luego se puede actuar y escoger las relaciones que se establezcan en el futuro.

Los límites entre la esfera pública y privada se han hecho más difusos, contribuyendo a superar el silencio de aquellas situaciones en las que pueda existir violencia de género, independientemente de que sea resultado de una relación de cualquier tipo.

En los procesos de socialización influyen notablemente las interacciones que tienen las personas con las de su entorno inmediato. A través de ellas se pueden fomentar o no relaciones igualitarias así como promover valores solidarios o competitivos, entre otros.³

Según Sescovich, la socialización se produce a través de los que se denominan “agentes socializadores”, instituciones que la sociedad ha ido creando para garantizar la incorporación efectiva de sus miembros a la cultura predominante. Indica que existen diversos agentes de socialización y cada uno de éstos juega un papel de mayor o menor importancia dependiendo de dos cosas, la etapa de la vida del sujeto y de su posición en la estructura social.⁴

Partiendo de lo anteriormente mencionado, siendo el mobbing un fenómeno estrictamente social, desarrollado en el ambiente de trabajo pero con memoria histórica sobre lo que hemos interiorizado a lo largo de nuestra vida; es importante tener en cuenta que la tesis aquí presentada contiene en sí misma distintos abordajes del objeto de estudio para su total comprensión.

El primer apartado de esta tesis abarca los objetivos e hipótesis de la investigación, así como todo el contenido metodológico que éste comprende. La descripción de la unidad de análisis nos deja conocer un poco más la UASLP desde su origen así como las pretensiones que tiene para con la sociedad y las

³ FLECHA, AINHOA; PUIGVERT, LIDIA; y REDONDO, GISELA. *Socialización preventiva de la violencia de género* Universidad de Barcelona. *Feminismo/s*, vol. 6, diciembre 2005, pp. 107-120

⁴ SESCOVICH ROJAS, Sonia. *Proceso de socialización*. Consultado en www.conductahumana.com/articulos/ciencias-del-comportamiento/proceso-de-socializacion el día 22 noviembre, 2015.

características que la hacen atractiva para hacer que en dicha universidad se desarrolle este trabajo de investigación. Con la intención de tener mejores resultados, se realiza una discusión acerca del instrumento utilizado, cuya elección es una escala validada en el país de México y estandarizada entre la población universitaria.

El capítulo primero aborda el objeto de estudio -el mobbing- desde una perspectiva descriptiva; diversos autores, en diferentes etapas y situaciones nos permiten estructurar el concepto de mobbing con la finalidad de conocerlo en su totalidad, iniciando en las raíces de su origen, así como diferenciándolo de otros fenómenos que también acontecen en el ámbito del trabajo -como lo es el término de acoso moral- que pudieran llegar a ser similares en algunos aspectos, pero que no contienen en sí las mismas características; lo que nos permite hacer una distinción entre los mismos.

Debido a que el mobbing surge en un ambiente social, existen diversos factores psicosociales que están relacionados a la aparición de éste, es por eso que también se abordan dichos factores y las conductas que los identifican; el desempeño en el trabajo es un factor que se distingue de entre los otros por ser parte de los objetivos planteados en la hipótesis de esta tesis.

La aparición del mobbing está relacionada con diferentes tipos de violencia, este capítulo incluye un apartado específico en el cual se hace una descripción de los diferentes tipos de violencia que existen, -aunados al objeto de estudio- la manera en la que se desarrollan este tipo de agresiones y se abre un espacio para la inclusión de la violencia simbólica a partir de una discusión con Pierre Bourdieu.

Cada apartado desarrollado nos permite concluir este capítulo conociendo los autores que han intervenido en el campo de acción del mobbing haciendo distintas aportaciones, ya sea desde lo descriptivo hasta lo exploratorio, conociendo sus trabajos y los instrumentos elaborados que hasta hoy en día conocemos.

El capítulo segundo muestra una perspectiva distinta hasta lo establecido en la Constitución antes del año 2011, en que se implementaron reformas a ciertos artículos en materia laboral haciéndolos parte de los derechos fundamentales. El desarrollo e implementación de una nueva cultura laboral nos permite formarnos una

idea innovadora -fuera de los estereotipos de 'siempre'- de la cultura de trabajo que se tiene en nuestro país.

El derecho del trabajo, sus normativas y códigos de conducta nos llevan a dirigirnos hacia los derechos humanos que están ligados a estos códigos y que regulan en cierta medida el ambiente en el que nos desenvolvemos. Es entonces que un apartado del capítulo se enfoca en los diversos tipos de violencias en el trabajo que pueden presentarse, no siendo únicamente el mobbing la fuente de afectación/vulneración de dichos derechos fundamentales. Por lo tanto se realiza un acercamiento a las distintas afectaciones mediante las políticas públicas y educativas en México. Es en este capítulo en el que se incluye información sobre el qué hacer en caso de que el mobbing surja en el medio social que vivimos día a día; -como parte de la experiencia en esta investigación, cuestiones al aplicar los instrumentos fueron sobre hacia dónde dirigirse y la manera de hacerlo- que es esencial para mi dedicarle un apartado.

Finalmente el capítulo cuarto, se muestra el estudio de caso realizado en la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, en el cual se detalla la información obtenida en los cuestionarios aplicados, y con ello se efectúa un análisis mixto de cortes cuantitativo y cualitativo.

I. HACIA EL ENTENDIMIENTO DE MOBBING. APARTADO METODOLÓGICO

1.1. Objetivos

Como objetivo general de la investigación, decidí enfocarme en determinar la prevalencia de mobbing dentro de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP), es decir, saber si esta situación se presenta o no, y acotar el estudio específicamente en los campus de la capital del estado de San Luis Potosí.

Los objetivos específicos fueron divididos en tres puntos de acción, el primero de ellos es determinar los factores psicosociales que propician el mobbing en el ambiente laboral que se vive en la universidad. Como segundo punto, se aplicaron pruebas estandarizadas, cuyos resultados permitieran comprobar la existencia del mobbing dentro de la UASLP y la manera en que éste se presenta. Así también el analizar e interpretar los resultados obtenidos por las pruebas, nos da la oportunidad

de emitir un diagnóstico acerca de la dinámica laboral dentro de la UASLP, coadyuvando en la prevención del mobbing.

1.2. Pregunta de Investigación

En un inicio la pregunta por la cual partía el desarrollo del tema se enfocaba solamente en saber el índice de incidencia del mobbing, dando por sentado que éste existía; por dicha razón, antes de asumir este hecho, se decidió primero conocer si se presenta o no esta situación dentro de la universidad. Fue entonces que partimos de la siguiente cuestión para la investigación: ¿Incide el mobbing dentro del clima laboral en el cual se desarrolla el personal administrativo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, en sus campus de la capital del estado de San Luis Potosí?

1.3. Hipótesis

Las hipótesis planteadas sobre las cuales se basó la investigación, fueron divididas en cinco puntos para su abordaje. En primera instancia a) conocer las causas que originan la aparición del fenómeno denominado mobbing dentro de la UASLP. Y seguido de ellas, si es que se presentaba esta situación, a raíz que es parte del ambiente laboral, b) identificar si las personas que son víctimas del mobbing muestran disminución de su desempeño laboral con respecto a las actividades que realizan, aunado a esto c) conocer si muestran dificultad en cuanto a su capacidad de relacionarse con otras personas. Y en general conocer si las personas que viven situación de mobbing d) muestran reducción de confianza en sí mismas. Manteniendo el enfoque de que e) los derechos humanos son vulnerados en el ambiente laboral no sólo por una jerarquía vertical, sino también horizontal.

1.4. Variables

Las variables de igual modo, se dividen en dos tipos. La variable de tipo explicativa, la cual involucra el mobbing, también conocido como acoso u hostigamiento laboral. Y la variable de criterio, en donde se ubica el desempeño en el trabajo y las relaciones sociales dentro del ambiente laboral.

1.5. Planteamiento del problema

La importancia de investigar sobre este fenómeno no sólo radica en mantener la productividad de los trabajadores, sino en cerciorarse que su salud psicológica sea la adecuada para mantener un rendimiento adecuado en todos los ámbitos en los cuales las personas se desarrollan.

Cuando una persona es acosada continuamente, las acciones que se emiten en contra de ella repercuten ampliamente en todos los aspectos de su vida, pues se ven quebrantados sus derechos humanos. El mobbing comienza afectando el desempeño en el trabajo, secundado por problemas en la esfera personal, atacando principalmente el auto-concepto de la víctima. Al hostigar a un trabajador continuamente se consigue reducir su desempeño laboral y con ello su capacidad de ser útil para la organización.⁵

Existen diversos motivos por los cuales las víctimas de mobbing son hostigadas, en ocasiones las víctimas suelen ser envidiadas por la aceptación o el aprecio que despierta entre sus compañeros, equipo de trabajo, subordinados, jefes o por evaluaciones positivas que recibe por su ejecución de labores. Puede surgir también porque la víctima puede no haberse dejado manipular por otros, o por no querer pertenecer al “grupo” de quienes mantienen mayor status en dicha área de trabajo. En el caso de algunas mujeres, puede que sea porque no hayan aceptado solicitudes de tipo sexual.⁶

Una causa específica para el surgimiento de éste fenómeno es el hecho diferencial entre los trabajadores, es decir, cuando los trabajadores presentan diferencias que los hacen ser distintos a la mayoría. Por ejemplo, diferencias de edades, por la función que realizan dentro de la organización, distinción debido a sus costumbres, experiencia laboral, nivel de idiomas, sexo, etc.; marcan pautas que suelen significar la persecución de quien se desvía del grupo mayoritario.

⁵ Trujillo Flores, Mara Maricela; Valderrabano Almegua, María de la Luz; Hernández Mendoza, René. Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, vol. 17, núm. 29, enero-junio, 2007, pp. 71-91 Universidad Nacional de Colombia Bogotá, Colombia.

⁶ PIÑUEL, Iñaki. y OÑATE, A. *El mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España*. Congreso Internacional Virtual: intangibles e interdisciplinariedad, pp. 409-426. La escala Cisneros como herramienta de valoración del Mobbing. 2003.

Algunos factores biopsicosociales que se deben tomar en cuenta debido a su intervención dentro del clima organizacional son las exigencias laborales; las cuales se han clasificado de la siguiente manera de acuerdo a su naturaleza: función del tiempo, como lo son la duración de la jornada de trabajo diaria, semanal, horas extras, tipo de turno, etc. e intensidad de trabajo realizado, como tiempos y movimientos, repetitividad de la tarea, ritmo de trabajo, entre otros.⁷

Factores como el conflicto de rol y el control de trabajo, son de gran importancia puesto que en ellos es necesaria la comunicación con los compañeros de trabajo y la necesidad de apoyo mutuo, además de ser primordial que el trabajador cuente con destrezas y conocimientos específicos. Si estos factores biopsicosociales no se ven satisfechos o bien, presentan algunas debilidades en el momento de realizar el trabajo, pueden desencadenarse otros elementos que tienen mayor impacto en el fenómeno mobbing, como el estrés psicológico, síndrome de Burnout y el acoso sexual, pues deterioran la salud psicofísica de los trabajadores.⁸

Existen consecuencias negativas que son indicadores de malas condiciones de trabajo, cuando las relaciones cotidianas se ven alteradas, se vuelven relaciones hostiles y agresivas hacia el grupo de relación más cercano, las cuales producen ausentismo laboral. Estos son indicadores primarios de que algo no se encuentra bien en el centro de trabajo, y aunque son elementos externos al individuo, producen efectos en el trabajador de distinta índole.

En ocasiones, las relaciones laborales se caracterizan por el “intercambio” que ocurre dentro de su relación contractual, la cual queda solamente entre el patrón y el trabajador, siendo que en dicha relación en ocasiones se aceptan condiciones menores a las mínimas que por ley se establecen. Por tal razón no puede una autoridad externa realizar alguna intervención pues debe respetarse lo que entre ellos quedó estipulado. Sin embargo conforme a la reciente reforma laboral, al momento de que una persona funge como autoridad y comete violaciones de

⁷ MARTINEZ ALCANTARA, Susana; HERNANDEZ SANCHEZ, Araceli. Necesidad de estudios y legislación sobre factores psicosociales en el trabajo. Rev Cubana Salud Pública, Ciudad de La Habana, v. 31, n. 4, dic. 2005. En <http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662005000400012&lng=es&nrm=iso>. accedido en 15 nov. 2015.

⁸ PIÑUEL, Iñaki. y OÑATE, A. *La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España*. Lan Harremanak, 7(II), 35-62. La escala Cisneros como herramienta de valoración del Mobbing. 2002.

derechos contra alguno de sus subordinados, se considera una violación digna de ser vigilada positivamente por el Estado, lo cual se especifica en el artículo 994. Fc. VI⁹ de la Ley Federal del Trabajo (LFT), el cual expresa lo siguiente:

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

I. De 50 a 250 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla las disposiciones contenidas en los artículos 61, 69, 76 y 77;

II. De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla las obligaciones que le impone el Capítulo VIII del Título Tercero, relativo a la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;

III. De 50 a 1500 veces el salario mínimo general al patrón que no cumpla las obligaciones señaladas en el artículo 132, fracciones IV, VII, VIII, IX, X, XII, XIV y XXII;

IV. De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la fracción XV del artículo 132;

V. De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las Leyes para prevenir los riesgos de trabajo;

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

VII. De 250 a 2500 veces el salario mínimo general, al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133, fracciones II, IV, V, VI y VII, y 357 segundo párrafo.¹⁰

Debido a que la mayoría de las investigaciones se han realizado en el continente Europeo las características que se conocen sobre la predisposición del mobbing en una organización, son factores basados en dicha población. Sin embargo para la población general, la Organización Mundial de la Salud reporta que “cada año más de 1,6 millones de personas pierden la vida debido a la violencia. Por cada una de ellas que muere, muchas más quedan con lesiones y con diversos

⁹ DOF. Diario Oficial de la Federación. Consultado en <http://www.dof.gob.mx> el día 1 de noviembre, 2014

¹⁰ Ley Federal del Trabajo. Consultado en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf el día 1 de noviembre, 2015.

problemas, ya sea de salud física, sexual, reproductiva y/o mental”.¹¹

La violencia supone una enorme carga para las economías nacionales, con un costo para los países de miles de millones de dólares anuales en atención sanitaria, vigilancia del cumplimiento de la ley y pérdida de productividad. La OMS colabora con sus asociados para prevenir la violencia mediante estrategias científicamente sólidas, concebidas y aplicadas en función de las causas responsables a nivel individual, familiar, comunitario y social.¹²

1.6. Justificación del tema

La importancia de indagar sobre la existencia o el grado de incidencia en el cual aparece el hostigamiento laboral dentro de las organizaciones, tiene múltiples aspectos.

Algunos de sus componentes son la práctica gerencial deficiente, la ausencia de un entorno que permita el crecimiento profesional continuo reforzando las habilidades que poseen, a la vez que se eduque y refuercen las mismas. La intención sería entonces, dar a los superiores y al personal las herramientas básicas necesarias para llevar a cabo una resolución de conflictos adecuada. Es importante que se implementen programas que coadyuven en el desarrollo organizacional, una opción pudiera ser capacitación en liderazgo.

En diversas situaciones, así como en la psicología, lo primero que se observa es la punta del iceberg, es decir, los detalles o las molestias mínimas que tienen las víctimas dentro de su entorno, y no se tiene con certeza toda la concentración del daño y las repercusiones que éste causa.

Se percibe entonces muy poco de lo que realmente sucede y no es, ni debiera ser necesario esperar hasta que un miembro del personal plantee un caso formal de acoso para entonces sí tomar medidas al respecto. Es común que los miembros del personal planteen casos de acoso fácilmente, y quien normalmente lo hace, es después de sufrir algún abuso por parte de la autoridad a lo largo de un periodo

¹¹ PÁGINA WEB DE LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, OMS. *Prevención de la violencia*. www.who.int, consultado el día 25 de noviembre, 2013.

¹² *Ibíd.*

prolongado.

Por lo general, el acoso laboral o mobbing suele ser confundido con el síndrome del Burnout (desgaste profesional), aunque es importante recalcar que no se trata de lo mismo, pues de una manera literal Burnout significa "estar quemado" o lo que bien se refiere a estar desgastado por circunstancias específicas o características que son inherentes a la profesión o el trabajo, mismo que genera en el trabajador una intensa demanda emocional.

Así mismo, se ha llegado a confundir con el Bullying o acoso escolar, al que se asemeja mucho más. Sin embargo la diferencia radica en que en éste último siempre está presente la violencia física, mientras que en el mobbing, las estrategias que utilizan los acosadores suelen ser más sutiles y de índole psicológica, ya que la intención es no dejar indicios del acoso para que sea difícil demostrar este tipo de agresión, exponiendo al acosado como una persona incompetente, inepta o en todo caso hacerla ver ante los demás como problemática.

Existen múltiples definiciones para este tipo de acoso, pudiendo considerarse como un maltrato psicológico prolongado en el tiempo, dentro del ámbito laboral y cuyo fin es ocasionar problemas socio-laborales y deterioro psíquico a la persona.

En página de la UASLP hay un apartado en la administración central, específicamente en la División de Desarrollo Humano, el departamento de capacitación, evaluación y desarrollo, en el que cuentan con un programa de capacitación y uno de los temas que incluyen tratar es el Bullying Laboral (mobbing)¹³ es decir que dentro de la misma Institución no se hace la separación entre ambos conceptos, partiendo de ello, habrá que detallar la necesaria desvinculación de los conceptos dando a entender el porqué de cada uno.

Generalmente se produce este tipo de acoso en situaciones de superioridad, siendo el jefe quien acosa al subordinado (mobbing vertical descendente), aunque también hay casos en los que los implicados tienen similar cargo (mobbing horizontal) o, incluso aunque pocas veces sucede, un subordinado crea este entorno hostil hacia su superior (mobbing vertical ascendente). En las organizaciones, este acoso psicológico puede afectar indistintamente a cualquier nivel jerárquico y

¹³ UASLP. Op. cit.

algunos estudios en países desarrollados han establecido que tanto hombres como mujeres pueden llegar a ser víctimas del mobbing indistintamente.

Uno de los puntos importantes es que los miembros de la organización, sin importar la jerarquía, estén informados, pues ya no solo es necesario, sino indispensable que los miembros del personal conozcan acerca del hostigamiento laboral, de qué manera se presenta y cómo puede combatirse. Cuando una situación de este tipo se presenta dentro de la organización, se debe contemplar mantener totalmente informado tanto a quien presenta la denuncia como a quien se señala como acosador, sobre todo lo que está sucediendo. Es posible que, de no ser arbitrario con la información con cada una de las partes n caso contrario, podría parezca que alguna parte goza de privilegios durante el proceso que se realice. durante éste es importante que se tomen medidas de protección para los involucrados, en caso de que ocurran acosos posteriores.

De esto deriva la importancia del tema y su tratamiento y prevención, puesto que se ha demostrado que los casos de hostigamiento laboral tienen repercusiones mas allá de la vida laboral útil del sujeto, pues desencadena no solo bajo desempeño o temor al continuar dentro de la dinámica laboral, si no que las consecuencias pueden trasladarse a otros aspectos de su vida.

1.7. Estado de la cuestión

Se considera al psicólogo sueco Heinz Leymann, el primer investigador que sistematizó y difundió ampliamente a lo largo de los años de 1986, 1990, 1993, y 1996 el fenómeno ahora conocido por mobbing y sus consecuencias, aunque ya había sido definido con anterioridad por Lorenz en el campo de la etología y por Heinemann en el año de 1972, en el ámbito educativo. Al libro editado y al impacto provocado por Leymann, le siguieron otras obras de referencia en francés, por Hirigoyen en 1994, la versión en inglés por Davenport, Schwartz y Elliot en 1999 y en español por Piñuel a partir del 2001 cuyo trabajo sigue en desarrollo¹⁴.

Con respecto al proceso que se realiza cuando existe mobbing, Leymann señala cuatro etapas en las que se desarrolla: una primera etapa comprende los

¹⁴ Universidad EAFIT. *El acosador laboral como víctima y victimario...* Consultado en repository.eafit.edu.co 2013.

incidentes críticos, incidentes que marcan el inicio de la situación. La segunda etapa corresponde a un amplio número de conductas sobre acoso y estigmatización, la tercera etapa implica la *intervención de las autoridades* de personal, se hace reconocible la situación dentro de la organización, en dicha etapa es muy fácil malinterpretar la situación como culpa de la persona que es víctima y como resultado final de esto, la persona quien lo sufre queda marcada/estigmatizada. La cuarta etapa comprende la expulsión de la organización.¹⁵

Citando a Hernández Castro, indica que “Leymann en su definición operacional sostenía que la repetición y duración de los comportamientos agresivos ocurrían por lo menos una vez a la semana y durante seis meses.” En cuyo caso por otros autores, la recurrencia del fenómeno se ha calificado como arbitrario, varias investigaciones fueron llevadas a cabo contemplando éste periodo.

“Evidencias más recientes han reportado un tiempo de exposición mayor a los 12 meses (Leymann 1992, Unison 1997, Zapf 1999), un promedio de 8 meses (Einarsen 1996) y no menos de 3.4 años en promedio en un estudio Irlandés (Moore 2000, citado por Einarsen et al. 2003:8)14.”¹⁶

Una característica importante del mobbing es el desequilibrio de poder que ocurre entre las partes. En muchos casos es un supervisor o manager quien sistemáticamente, a través del tiempo, somete a los subordinados a comportamientos altamente agresivos o humillantes, cuyos ejemplos se remiten a lo que se considera como violencia según a OIT.

De manera alterna, quien ejerce el poder puede ser informal, es decir, que estén los ataques a la víctima basados en el conocimiento o experiencia del sujeto así como en el acceso al soporte de personas influyentes dentro de la organización, es entonces que el desequilibrio de poder puede ser también reflejado en la dependencia de los objetivos que se pretendan hacia el perpetrador y su naturaleza, su origen, puede ser social, física, económica o aun psicológica.

Un detalle que deben tener en cuenta las autoridades es el hecho de querer cumplir con su deber de proteger a las víctimas de mobbing y prevenir la violencia,

¹⁵ HERNANDEZ CASTRO, Juan José. Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, México. Consultado en www.acosomoral.org . el día 4 de abril, 2015.

¹⁶ Ídem

en cuyo caso las víctimas están desorientadas y no saben a dónde recurrir y por otro lado la falta de tipificación del mobbing como delito en México desemboca en falta de información sobre el qué hacer para ayudar a su detección y prevención por parte de las autoridades correspondientes.

El estado de la cuestión del mobbing estrictamente en España, no ha conseguido neutralizar la violencia -desde la perspectiva de Ma. José Blanco- debido a que hay una voluntad violenta con la finalidad de destruir, infiltrada en la buena voluntad de los hombres y mujeres que son sometidos, que van asociándose para aprender a defenderse y a reivindicar al Estado la necesaria protección de sus derechos fundamentales y del Estado en sí.

El Pueblo Soberano , anestesiado por el Estado, está soportando violencias que, desde la Declaración Universal de Derechos Humanos son inadmisibles, y se están definiendo cada vez con más precisión en Declaraciones, Tratados, y Convenciones sobre la mujer, el género, la familia, la infancia, la discapacidad, las torturas y tratos degradantes, el medio ambiente y relaciones laborales. La Jurisprudencia está sembrando de inseguridad jurídica la función Judicial, desprotegiendo desde el mismísimo Consejo General del Poder Judicial a quienes publican o intentan publicar trabajos pueden servir de base para neutralizar la violencia.¹⁷

En el caso de España, el poder Estatal tanto en su dimensión interna y en un impacto de manera internacional, por más que la voluntad violenta de destruir y corromper destroce de cierto modo al Estado de la base soberana, no se consigue constituir claramente el canal de comunicación entre el pueblo con respecto al mismo Estado.

Es una cuestión de Estado de Derecho que controle el ejercicio de la violencia por los particulares. Es una cuestión de Soberanía Popular que controle a través de las elecciones al Estado-Democrático, que controle a el Estado-Judicial a través del acceso a los Tribunales bien como parte privada o como acusación popular, o demandas en defensa de intereses colectivos, o en procedimientos por la Ley del Jurado, sin olvidar las quejas ante el Defensor del Pueblo". ...El mobbing será lo que demuestre si los sindicatos forman parte del Estado, y ejercen sobre los trabajadores, más o menos

¹⁷ BLANCO BAREA, Ma. José. *Mobbing Opinion*. 2003. www.mobbingopinion.bpweb.net, consultado el día 10 de abril, 2015.

veladamente, el poder estatal, o son, en la médula del Estado, el mejor canal de reivindicación de los derechos de los trabajadores.¹⁸

1.8. Descripción de la unidad de análisis

La unidad de análisis en la cual nos enfocamos es la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, abreviada como UASLP.

De manera cronológica, describiré brevemente los acontecimientos que se han presentado a lo largo de la historia en la universidad autónoma del estado y que han contribuido a su formación así como la conformación en su totalidad de lo que hoy conocemos como la UASLP.

Comenzando por el año de 1624, se tiene el antecedente más remoto de la fundación del colegio de Jesuitas. Una escuela de primeras letras funciona durante más de un siglo hasta la expulsión de los Jesuitas el día 25 de junio de 1767. En el año 1828, el congreso del Estado la dota de su constitución política y Económica. La primera carrera que se imparte es la de Licenciado en Jurisprudencia y los Bachilleratos de Cánones, Jurisprudencia, Teología y Filosofía.

En el año de 1934 el Congreso del Estado por su Decreto No. 35 ratifica la Autonomía de la universidad que desde entonces ostenta el título de Universidad Autónoma de San Luis Potosí, según la página de la UASLP en su apartado sobre la historia de la misma¹⁹. El H. Consejo Directivo Universitario aprueba un proyecto de descentralización y surgen las Escuelas Regionales de Estudios Profesionales en los municipios de Ciudad Valles y Rioverde en 1984. Actualmente denominadas Unidades Académicas Multidisciplinarias Zona Huasteca y Zona Media, respectivamente. En septiembre del 2007, la UASLP con el apoyo del gobierno estatal y del Patronato pro-construcción de Matehuala, inaugura un nuevo campus en este municipio, la Coordinación Académica Región Altiplano. En este mismo año, se crean 19 nuevas carreras en todos los campus de la institución.

En el año 2009 La institución conmemoró 150 años del Instituto Científico y Literario, primer antecedente de la UASLP. Y para el año 2013, la institución

¹⁸ Ídem

¹⁹ Ídem

conmemora 90 años de ser la primera universidad autónoma en México. La UASLP cuenta con más de 36 mil universitarios en su plan de acción, la Universidad Autónoma de San Luis Potosí es una casa de estudios acreditada en sus licenciaturas y posgrados, certificada en sus procesos de gestión y evaluada exitosamente por sus alumnos que visitan cada año más de 50 universidades en alrededor del mundo con quienes se tienen convenios.

La UASLP a través de sus siete institutos y 10 centros de investigación, donde 808 profesores realizan actividades de investigación y docencia, de ellos, 380 son científicos reconocidos por el Sistema Nacional de Investigadores (SNI). Los premios, reconocimientos y galardones adquiridos son resultado del trabajo de los científicos en sus investigaciones en todas las áreas del conocimiento, cuyo impacto se observa en la población a través de servicios, asesorías y productos que mejoran la calidad de vida.

La vinculación con el entorno, se refleja en alrededor de 450 convenios y acuerdos de colaboración y tareas conjuntas con los sectores social y productivo de los tres niveles de gobierno.

En la administración central de la UASLP, los funcionarios tienen la labor diaria de administrar, brindar atención y gestionar servicios y materiales para la institución; teniendo así, 32 procesos de gestión académica y administrativa que están certificados con la norma internacional de calidad ISO 9001-2008.

Los indicadores de calidad más importantes de la UASLP se enlistan de la siguiente manera:

Octavo Reconocimiento Nacional de Calidad SEP y quinto a la Excelencia Académica 2012. Cien por ciento de sus alumnos estudian carreras de buena calidad.

57 posgrados nacionales de calidad avalados por el CONACyT; su actividad impacta en el desarrollo social y tecnológico del estado y del país.

380 investigadores reconocidos por el Sistema Nacional de Investigadores, lo que nos posiciona como la sexta universidad del centro del país con más científicos nacionales.

808 profesores de tiempo completo realizan actividades de investigación y docencia,

lo que posibilita el binomio profesor-investigador.

521 profesores tienen perfil Promep.

93 por ciento de los profesores de tiempo completo cuentan con posgrado.

86 cuerpos académicos consolidados y en consolidación.

91 licenciaturas y una carrera de técnico superior universitario.

47 cuentan con Acreditación Nacional de Buena Calidad avalada por los COPAES

56 en el nivel I de calidad de los CIEES (evaluables)

46 nuevas carreras los últimos cinco años (no evaluables aún).

32 procesos de gestión académica y administrativa en 31 departamentos están certificados con la norma internacional de calidad ISO 9001-2008.

Uno de los retos que se planean hacia el 2023, es decir que en el informe se planean a un plazo de 10 años desde entonces, es ser una universidad global con arraigo en lo local, garantizar la calidad de la educación que se imparte y del conocimiento que se genera y difunde, a través de la innovación, la planeación y la evaluación; aplicar el Plan Institucional de Desarrollo 2013-2023, sobre la base de políticas de largo plazo, resultado del trabajo colegiado y de sólidos consensos.²⁰

Con respecto a una educación integrativa, es decir el medio ambiente escolar y las finalidades que tiene la institución universitaria, mencionan el hecho de preparar a los alumnos para un ambiente laboral en el que puedan colocarse al finalizar sus estudios, pues bien, la STPS ofrece desde el año del 2012 un modelo de vinculación educación-empresa.

El modelo de vinculación educación empresa es un instrumento que facilita el incremento de la competitividad, su objetivo es la mejora del stock de recursos humanos y elevar la empleabilidad de los jóvenes recién egresados. Dicho modelo se aplica en ámbitos regionales, por lo que contribuye a identificar las carreras críticas de acuerdo con las necesidades en los ámbitos productivos específicos, permite a su vez contribuir con la formación, capacitación y desarrollo de habilidades en el capital humano.

El Modelo está dirigido a las instituciones de educación media superior y superior interesadas en la inserción del talento humano joven, así como a las

²⁰ *Ibíd*em

empresas formalmente constituidas interesadas en elevar su capacidad productiva.

Algunos de los beneficios que se obtienen al incluir este modelo a las instituciones educativas de nivel superior y medio superior son, que en primera instancia no tiene ningún costo; es decir que cualquier institución puede solicitarla directamente en la STPS mediante su área de vinculación. Otro beneficio es que permite evaluar la calidad y pertinencia de los contenidos de la formación en el nivel educativo que se pretende trabajar, a fin de que responda de manera efectiva en ambas direcciones, es decir, tanto a las expectativas de los jóvenes y a las necesidades del sector productivo, ambos se benefician de la siguiente manera.²¹

Hacia el año del 2012, la secretaria Rosalinda Vélez Juárez presentó un discurso durante la entrega del premio a la vinculación educación – empresa el cual cito de manera textual lo siguiente:

La articulación entre las aulas educativas y las necesidades de las empresas, es fundamental para un mejor funcionamiento del mercado de trabajo, principalmente en beneficio de los jóvenes estudiantes de educación media superior y superior, pues paradójicamente, es este grupo quienes padecen mayores dificultades para acceder a un empleo, a pesar de contar con un nivel de escolaridad más elevado: En promedio los jóvenes con escolaridad superior en México presentan tasas de desempleo del doble (10.7%) que la población general (4.93%).

Esto no es exclusivo de nuestro país, ya que en los países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, OCDE, los jóvenes presentan tasas de desempleo del doble e incluso del triple que la población adulta.

En buena medida, esto es así, debido entre otros factores, a la débil conexión que subsiste entre la formación que reciben los jóvenes en muchas instituciones educativas y las habilidades y competencias que demandan las empresas.

Un informe reciente de la OCDE señala que el 40% de los empleadores mexicanos, reportan no encontrar a las personas con las habilidades necesarias para ocupar las vacantes que tienen disponibles.²²

²¹ PÁGINA WEB DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. STPS. http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/inclusion_laboral/innovacion_laboral/DGINNL_modelos_stps.html, consultado el día 2 de agosto, 2015. Modificado el 28 de octubre, 2009.

²² PÁGINA WEB DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL STPS. http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/boletines/2012/junio/disc_07062012.html, Consultado el día 2 de agosto, 2015.

A su vez señala que para ese año se contó con la participación de más de 164 casos de instituciones de educación media superior y superior involucrados con el modelo, los cuales se desarrollaron en 27 entidades federativas.

La UASLP cuenta con un contrato colectivo de trabajo para el personal administrativo²³, contiene en sí las condiciones gremiales para dicho personal. El contrato colectivo menciona a lo largo de sus capítulos las relaciones de trabajo, la descripción de los trabajadores con quienes cuenta la Universidad, concepciones sobre el salario, la jornada de trabajo, y los derechos y las obligaciones que ambas partes deben cumplir.

El contrato colectivo de trabajo, indica que los trabajadores pueden ser contratados bajo el concepto de obra determinada, por tiempo determinado o a tiempo alzado, tal y como lo indica su cláusula 15.

En el primero de los casos el trabajador dejará de prestar sus servicios al concluirse la obra que dio origen a la relación de trabajo, en el segundo se dará por terminado el contrato al vencimiento del término y en el tercero, al cubrirse el precio y terminación de la obra, sin ninguna responsabilidad para la institución. Los contratos anteriormente citados, se prorrogarán por el tiempo estrictamente necesario y hasta la terminación del objeto que les dio origen, para el caso de los dos primeros, si éste es permanente el trabajador adquirirá la base.²⁴

Indica la clausula 16 que “todos los trabajadores administrativos que hayan ingresado a la UASLP, se considerarán de planta y adquirirán su nombramiento definitivo después de treinta días de labores, si la vacante o plaza que cubren se encuentra ya presupuestada.”²⁵

²³ Contrato colectivo de trabajo 2014 – 2016. Sindicato Administrativo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. SAUASLP. 1º Febrero 2014 a 31 Enero 2016. San Luis Potosí, 2014. Pp 160.

²⁴ Contrato colectivo de trabajo 2014 – 2016. Sindicato Administrativo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. SAUASLP. 1º Febrero 2014 a 31 Enero 2016. San Luis Potosí, 2014. Cláusula 15, pág 19.

²⁵ Contrato colectivo de trabajo 2014 – 2016. Sindicato Administrativo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. SAUASLP. 1º Febrero 2014 a 31 Enero 2016. San Luis Potosí, 2014. Cláusula 16, pág 19.

Estos son ejemplos de algunas de las cláusulas en las que creo los trabajadores administrativos que pertenecen a esta institución se encuentran “bien protegidos” en cuanto a que el trabajo que realizan sea estrictamente para el que fueron contratados, en el horario específico a cumplir, y en el que la causa de terminación laboral sea por razones muy específicas. Al igual que al realizar un cambio en el área del trabajador sea sólo con su consentimiento.

1.9. Datos de las aplicaciones realizadas

Los datos recolectados para el estudio de caso, fueron obtenidos de las adaptaciones hechas al instrumento “Escala de Violencia en el Trabajo” (EVT).

Las adaptaciones se realizaron debido a que la prueba estadística está enfocada a las empresas mexicanas. Siendo la unidad de análisis una institución, se aplicaron cambios en la redacción de algunas cuestiones y otras se dirigieron a otros aspectos que eran de interés para la investigación, sin descartar los apartados que valora dicha escala.

A continuación se presentan el cuestionario y la hoja de respuestas que se mostraron a los administrativos de la UASLP.

La prueba se administró a 72 personas en total, hombres y mujeres, se aplicó siempre y cuando pertenecieran a la administración de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, específicamente en la capital del Estado.

1.9.1 Cuestionario

Instrucciones²⁶

A continuación encontrará una serie de enunciados, responda considerando su forma de sentir, percibir o apreciar determinadas situaciones hostiles, ya sea de un evento en la institución donde labora actualmente. Se le recomienda responder con toda confianza y sinceridad. La información aquí recopilada no será divulgada y dicho cuestionario es anónimo.

Para contestar, se le pide indique en cada renglón de respuestas una X en el recuadro correspondiente, el cual describa mejor su forma de sentir, percibir o apreciar.

²⁶ Adaptación de la EVT. El instrumento en esta tesis está enfocado a trabajadores de la Universidad, de modo que en su adaptación se cambia son las áreas de trabajo en la organización por institución, así como palabras referentes a operadores, por compañeros de trabajo.

Se le presentarán dos tipos de respuesta para cada enunciado: el primer tipo (A), se refiere a la frecuencia con que ocurre una acción, con seis posibles opciones (nunca, casi nunca, una vez al mes, una vez a la semana, casi diario) puede elegir cualquiera de ellos. Así también para el segundo tipo (B) de respuesta, se pueden elegir seis tipos de respuesta (uno o menos de un mes, dos meses, tres meses, cuatro meses, cinco meses, seis meses) lo cual indicará la duración de cada facción.

1. Donde trabajo exageran al controlarme entradas, salidas y movimientos dentro de la institución
2. En la institución donde laboro, mi jefe me impone su voluntad e intereses
3. Mi jefe(a) me ha obligado a pedirle perdón de manera humillante por errores de trabajo
4. Me amenazan con reducir mis tiempos de descanso
5. En mi lugar de trabajo he descubierto que inventan “chismes” de mi
6. Me han amenazado para reportarme o inhabilitarme para otros trabajos
7. Mi jefe(a) y/o compañeros (as) de trabajo suelen hacerme llamadas telefónicas con propuestas sexuales, las cuales me molestan y rechazo
8. Mis compañeros (as) de trabajo me hacen la vida imposible
9. En el trabajo me calumnian y se murmura a mis espaldas
10. He observado que mi jefe (a) y compañeros (as) de trabajo se ponen de acuerdo para sabotear mi trabajo
11. Si me rehúso a realizar actividades extras, recibo amenazas por parte de mis superiores
12. Mi jefe (a) y/o compañeros (as) de trabajo me tratan mal por mi orientación sexual
13. Cuando mis familiares o amigos llegan a comunicarse telefónicamente a mi trabajo, se les niega la posibilidad de hablar conmigo sin razón aparente
14. He tenido que soportar peticiones de favores sexuales por parte de compañeros (as) de trabajo que abusan de su jerarquía institucional
15. Mi jefe(a) acostumbra insinuar que soy mal(a) trabajador(a), lo que me genera culpa aunque no sea cierto
16. En la institución donde laboro, se percibe un clima de trabajo hostil y tenso
17. Si tengo la oportunidad de salir de mi trabajo de acuerdo al horario establecido, mis superiores se encargan de hacerme sentir incómodo para que salga más tarde
18. En mi trabajo me culpan de cualquier error
19. Mi jefe(a) me castiga prohibiéndome usar el teléfono para hacer llamadas personales
20. Percibo que mis compañeros (as) se burlan de mi manera de pensar
21. Cuando llego a retrasarme en la entrega de mi trabajo, mi jefe(a) me lo reprocha exageradamente haciéndome sentir mal
22. Minimizan mi desempeño laboral, ya que argumentan que no cuento con las capacidades o habilidades necesarias para realizar las actividades que se me encomiendan

23. Mi jefe(a) y/o compañeros(as) suelen presionarme con intenciones sexuales para salir a comer o tomar algo
24. Mis compañeros(as) de trabajo suelen comentar que mi trabajo es poco profesional aunque no sea cierto
25. Me han presionado con sanciones laborales si no acepto propuestas sexuales
26. Me obligan a hacer cosas de trabajo para las que saben que no estoy preparado y así hacerme quedar mal
27. Se me trata diferente entre mis compañeros(as) de trabajo por mi sexo
28. Mi jefe(a) me grita frente a todos compañeros para ponerme en ridículo
29. Cuando estoy con mi jefe(a) y/o compañeros(as), éstos suelen tener conversaciones con contenido sexual alusivos a mi persona, lo cual me incomoda.
30. Algunos compañeros(as) de trabajo suelen mirarme morbosamente (con intenciones sexuales) para molestarme y hacerme sentir mal
31. Me asignan lugares de trabajo que me mantienen aislado(a) del resto de mis compañeros(as)
32. En mi trabajo eh sido castigado(a), por no colaborar hasta altas horas de la noche
33. He sufrido amenazas de perder el empleo
34. En mi trabajo tengo que atenerme arbitrariamente a lo que disponga mi jefe(a) según su estado de ánimo
35. En mi trabajo me castigan poniéndome a hacer tareas absurdas
36. En mi trabajo prohíben a mis compañeros(as) o colegas hablar conmigo
37. Me impiden intencionalmente el acceso a cursos, pláticas, juntas importantes para mi trabajo, etc.
38. En algunas ocasiones mi jefe me encarga trabajos especiales o urgentes, pero éstos son ignorados después y tirados a la basura
39. A pesar de cualquier tipo de esfuerzo, mis jefes(as) y/o compañeros(as) de oficina critican mi trabajo
40. Mi jefe(a) me castiga recortando mis tiempos de descanso
41. Han agredido a algún amigo(a), familiar o colaborador(a) cercano para intimidarme
42. Bromas, comentarios, chistes de naturaleza sexual molestos son realizados hacia mi persona por mis jefes o compañeros de trabajo después de haber solicitado una mejora
43. Mis jefes(as) no atienden a las peticiones que hago
44. Mi jefe(a) y/o compañeros(as) de trabajo han llegado a hacerme propuestas indecorosas a cambio de una mejora o permanencia laboral
45. Cuando hay juntas importantes se me informa de ellas en el último momento para que parezca improvisado
46. Mi trabajo es evaluado de forma negativa y lo comparan con el de mis compañeros(as)
47. Ocasionan daños en el domicilio por rencillas de trabajo

48. Mis compañeros(as) de trabajo hacen diferencias de trato por mi apariencia física
49. Controlan de manera muy estricta y exagerada mis horarios de trabajo, alimentos y movimientos dentro de la institución
50. En el trabajo atacan o se burlan de mis preferencias políticas o religiosas
51. Mi jefe abusa del cargo que tiene para satisfacer sus intereses, parándose el cuello con mi trabajo sin reconocérmelo
52. Mi jefe(a) acostumbra aventarme documentos en el escritorio
53. Mis compañeros(as) me responsabilizan de sus errores, haciéndome sentir culpable
54. Se me controla excesivamente el uso del material, equipo y artículos de oficina
55. En el trabajo me acusan de manera injustificada de incumplimientos, errores, fallas, emisores y confusiones que no dependen totalmente de mi
56. Algunas personas distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago para hacerme quedar mal en el trabajo
57. Modifican mis responsabilidades o funciones a realizar, sin previo aviso
58. Recibo ataques físicos leves como advertencia por problemas de trabajo
59. Me siento en un clima de trabajo inestable
60. Mi jefe(a) hace comentarios intimatorios respecto a mi permanencia en la institución
61. Recibo insultos o comentarios obscenos o degradantes por parte de mis compañeros(as) de trabajo
62. Me atacan físicamente por venganzas de trabajo
63. Hacen circular rumores falsos o infundados sobre mi persona
64. En general, se me ignora y se me trata como si fuera invisible
65. En mi trabajo me hacen sentir que no cuento con las capacidades y habilidades necesarias para realizar las tareas encomendadas
66. En el trabajo me hacen sentir diferente por mi origen cultural
67. Reducen mi hora de comida como castigo
68. En mi trabajo siento como si estuviera pintado, ya que mis compañeros y/o jefes no me toman en cuenta
69. Me chantajejan con cambiarme de puesto cuando mi jefe(a) considera que no le gusta mi trabajo
70. He tenido que trabajar los fines de semana como forma de castigo
71. Mi jefe(a) me solicita trabajo con información poco clara
72. Recibo daños en mis pertenencias o vehículo por problemas de trabajo
73. Mis jefes(as) y/o compañeros(as) me privan de información necesaria para hacer mi trabajo
74. Han inventado errores en mi trabajo, mismos que yo no he cometido y que han sido causa para que sea solicitada mi renuncia
75. Las personas que me apoyan reciben amenazas o presiones para que se aparten de mi

76. Me zarandean, empujan o agreden físicamente para intimidarme por razones laborales
77. Mi jefe(a) ha utilizado mis errores para exhibirme en público frente a mis compañeros
78. En mi trabajo existe un trato déspota entre compañeros(as)
79. Manipulan mis herramientas de trabajo (por ejemplo, borran archivos de la computadora, me esconden o descomponen objetos de mi trabajo)
80. Si llego tarde al trabajo, mi jefe(a) me lo reprocha hasta que logra hacerme sentir mal
81. Mis compañeros(as) de trabajo me han humillado públicamente
82. Mis compañeros(as) de trabajo me ignoran, excluyen o fingen no verme
83. En la institución en la que me encuentro se acosa laboralmente
84. Me asignan plazos irracionales para entregar proyectos de trabajo
85. En el trabajo me critican por mi forma de vestir
86. En mi lugar de trabajo no se respeta mi estado civil (soltero, casado, viudo, divorciado, unión libre, madre soltera, etc.)
87. Observo que al participar en reuniones de trabajo, mis opiniones son ignoradas
88. Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, manchar mi expediente, sanciones económicas, traslados, etc.)
89. Me obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos
90. Mi jefe(a) y/o compañeros(as) de trabajo me prometen ocultar mis errores a cambio de algún tipo de contrato sexual
91. Me saturan con una gran carga de trabajo exagerada en forma malintencionada
92. Estando en mi espacio laboral recibo acercamientos físicos sexualmente indeseados e incómodos por parte de algún miembro de la institución
93. Me han querido asustar con la sanción de evaluar mal mi desempeño, a pesar de que mi trabajo es el adecuado
94. Se esperan a la hora de la salida para solicitarme trabajo de último momento
95. Mi jefe(a) me exige más allá de los buenos resultados para que él/ella sobresalga de entre sus colegas
96. El ambiente de trabajo es tan desagradable que no tengo ánimo para relacionarme con otras personas
97. Donde trabajo si cometo un error soy castigado(a)
98. ¿Qué edad tiene?
99. Sexo
100. Estado Civil
101. ¿Qué escolaridad tiene?
102. ¿Que ocupación tiene?
103. En su trabajo ¿Qué tipo de puesto ocupa?
104. ¿Cuántas horas trabaja al día?
105. ¿Cuánto tiempo de antigüedad tiene en la institución en la que labora actualmente?

106. ¿Cuál es el ingreso mensual aproximado que recibe, sin considerar impuestos, descuentos, etc.?
107. ¿En que tipo departamento/división/área de la institución labora?
108. ¿Qué tipo de contrato tiene?
109. ¿Qué personas tiene a su cargo?
110. ¿Cuántas?
111. Si usted fuma ¿Con qué frecuencia lo hace?
112. ¿Cuántos cigarros fuma?
113. ¿Con qué frecuencia ingiere bebidas alcohólicas?
114. ¿Padece de dolores de cabeza? (cefalea tensional, migraña, etc.)
115. ¿Padece dolores musculares? (cuello, espalda, extremidades, etc.)
116. ¿Padece problemas gastrointestinales?(diarreas, gastritis, colitis, úlceras, etc.)
117. ¿Padece trastornos del sueño? (insomnio, pesadillas, no poder despertar, etc.)
118. ¿Padece ansiedad? (nerviosismo inexplicable, angustia, temblores, etc.)
119. ¿Padece tristeza, llanto, melancolía, depresión?
120. ¿Padece disminución del apetito o de satisfacción sexual?
121. ¿Padece problemas alimenticios? (falta o exceso de apetito, vómito, náuseas)
122. ¿Padece miedos, temores, fobias, etc. hacia situaciones u objetos?
123. ¿Actúa o responde con agresividad incontrolable?²⁷

La hoja de respuestas²⁸ en las cuales ellos marcan las casillas indicadas, se hace una distinción de frecuencia y tiempo de la acción que ocurre dentro del área de trabajo. Así también al finalizar se pide una serie de datos demográficos que son los cuales se registran para hacer un muestreo de quienes participan en dicha investigación. Si se correlaciona el clima laboral con el desempeño que muestran y a su vez, con posibles enfermedades que se generen a raíz del mismo.

²⁷ Transcripción del cuestionario EVT, tal y como aparece en sus hojas de aplicación.

²⁸ Véase Anexo A

1.10. Discusión del uso de instrumentos seleccionados

Al inicio de la investigación, de entre los instrumentos seleccionados para las aplicaciones a los sujetos muestra, se consideró utilizar el cuestionario NAQ-Re²⁹, (Cuestionario de Conductas Negativas – Revisado), un instrumento de versión española diseñado para medir la exposición al acoso psicológico en el lugar de trabajo; sin embargo, así como éste cuestionario valúa la situación de mobbing existen algunos otros instrumentos³⁰ que cumplen también dicha labor, debido a que han sido contruidos y validados en otros países, para poder aplicarlos en México los reactivos que contienen deben ser adecuados tanto en palabras como en definiciones o referencias que indiquen algún señalamiento específico dentro de la prueba, logrando que cada reactivo sea comprendido en su totalidad.

Un instrumento de construcción en México, es la Escala de Violencias en el Trabajo (EVT), la cual fue valorada dentro de la población mexicana, es decir que los ítems que contiene no necesitan ser revisados o sometidos a una primera prueba pues dicha escala está adecuada a esta población en específico.

1.10.1 EVT: Escala de Violencia en el trabajo (Mobbing)

Felipe Uribe Prado, académico de la UNAM, desarrolló una escala de medición para la detección del mobbing dentro de las organizaciones con la finalidad de proporcionar un diagnóstico, realizar una intervención y lograr la prevención del acoso laboral. La escala tiene por nombre Escala de Violencia en el Trabajo (EVT) – al inicio esta prueba se nombró Escala Mexicana de Acoso en el Trabajo (EMAT), éste cuenta con 97 reactivos en su versión exploratoria y 85 reactivos en su versión confirmatoria, para fines estadísticos que miden acoso laboral³¹.

El cuestionario en su versión exploratoria fue aplicado de manera individual, principalmente en los centros de trabajo, el tiempo aproximado para contestar el

²⁹ GONZÁLEZ-TRIJUEQUE, David. GRAÑA GÓMEZ, José Luis. *Adaptación psicométrica de una versión española del cuestionario de conductas negativas revisado (NAQ-R)*. Psicopatología Clínica, Legal y Forense, Vol. 13, 2013, pp.7-28.

³⁰ Los instrumentos europeos se detallan en el apartado 2.6 de la presente tesis

³¹ URIBE, Jesús Felipe, *Violencia y Acoso en el trabajo: Mobbing*. Ed. Manual Moderno, 2011.

instrumento es de 50 minutos.³²

Dentro de los 97 reactivos que miden acoso laboral se distinguen 4 grupos teóricos dentro de la escala EVT, cada uno de esos grupos contiene por sí mismo las diferentes acciones que se identifican como parte del mobbing y se distribuyen de la siguiente manera:

Grupo teórico	Comportamiento a medir	No. de Reactivos
Grupo 1 Hostigamiento y destructividad	Hostigamiento sexual	10
	Violencia verbal	5
	Violencia física	6
	Amenazas	8
Grupo 2 Aislamiento emocional	Aislamiento	7
	Comunicación deteriorada	4
	Generar culpa	7
Grupo 3 Dominación y desprecio	Maltrato y humillación	5
	Sabotaje y situaciones deshonestas	6
	Abuso de poder	7
	Castigo	7
Grupo 4 Hostilidad encubierta	Discriminación	7
	Sobrecarga de trabajo	4
	Desacreditación profesional	7
	Exceso de Supervisión y Control	3
	Clima laboral Hostil	6
TOTAL		97

Tabla: Elaboración propia, basada en las características que presenta la prueba EVT, extraídas del autor Uribe.

Si bien la escala EVT es de uso electrónico y sus beneficios –en su totalidad- se obtienen mediante la licencia otorgada al adquirir la prueba, contiene también hojas de respuesta en su versión física, la cual es un manual que explica la conformación de la prueba y la manera en la que se realizan las aplicaciones. De este modo, al tener acceso a la prueba mexicana se opta por que sea la que se aplique a la muestra representativa, y con ello avalar la investigación.

³² Ídem

II. CAPÍTULO PRIMERO UN ACERCAMIENTO AL MOBBING

2.1. El mobbing desde su origen

En el presente capítulo se describe el mobbing, la manera en la que se desarrolla ante sus distintos escenarios y, con referencia en trabajos realizados, se muestra cuáles son los lugares con más frecuencia en los que esta situación se ha detectado.

Conocer el mobbing es necesario debido a que los estudios realizados datan de distintas fechas y lugares muy diversos culturalmente hablando, épocas y países que difieren tanto en costumbres como en maneras de pensar y actuar.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son consideradas como violentas las siguientes conductas: cometer homicidio, violación o robo, ataques físicos, hablar con tono hiriente, golpear, dar patadas, morder, pinchar, escupir, arañar, pellizcar, acechar, acosar -incluido el acoso sexual y el acoso racial-, cometer acciones que conlleven bullying o mobbing, amenazar, dejar a alguien en el ostracismo, enviar mensajes amenazantes, hacer ademanes agresivos o gestos rudos, daños a las herramientas y utensilios del trabajo, conductas de hostilidad, gritar, blasfemar, motear, insinuaciones o indirectas, y utilizar el silencio de forma deliberada. La violencia puede ser tanto física como psicológica, y es un problema, que afecta a todas las profesiones y sectores del trabajo.³³

Se reconoce cada vez más que la violencia psicológica se realiza a menudo por medio de conductas repetidas que pueden convertirse en expresiones de violencia. Aunque un solo incidente pudiera bastar, la violencia psicológica es a menudo repetida, no deseada, no recíproca e impulsa acciones que pueden tener un efecto devastador en la víctima. Esto es típico del mobbing, el Bullying, el acoso sexual y el acoso racial.³⁴

En palabras de Leymann, el mobbing es entonces un proceso de destrucción que se compone de diversas situaciones las cuales pueden llegar a ser hostiles,

³³ MESEGUER DE PEDRO, Mariano. *El acoso psicológico en el trabajo (mobbing) y su relación con los factores de riesgo psicosocial en una empresa hortofrutícola*, Universidad de Murcia, Región de Murcia, pp. 47-51.

³⁴ Ídem

éstas, tomadas de forma aislada podrían parecer insignificantes, sin embargo la repetición constante de las mismas tiene efectos perjudiciales en la salud de quienes lo sufren.³⁵

Para Piñuel, el mobbing tiene como objetivo diversas acciones que involucran las acciones de intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y entre ellas, consumir emocional e intelectualmente a la víctima, todo esto realizado con vistas a eliminarla de la organización o satisfacer las necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la ocasión que le brinda la situación organizativa particular para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas.

Hirigoyen es quien se refiere al mobbing como todo tipo de comportamiento que involucra en sí mismo la sistematicidad y atenta contra la integridad de una persona, ya sea de manera física o psíquica, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima de trabajo.³⁶

Dichas definiciones contienen en sí mismas dos características que son muy relevantes al momento de considerar una situación de mobbing, las cuales son en primer lugar, la sistematicidad con la que se realiza la acción, es decir la repetición de los actos -la constancia con la cual son ejecutados-. Y la segunda característica de que las conductas que pueden presentarse son amplias y tienen distintas posibilidades en su ejercicio, así como la utilización de una serie de comportamientos negativos.

2.2. Diferencia entre mobbing y acoso moral en el trabajo

Se han utilizado diversos términos para referirse a este tipo de violencia que sucede en el área laboral. Sin embargo, el término que más frecuentemente se ha utilizado en Europa ha sido mobbing.

Citando a Mesenguer de Pedro³⁷, en su investigación refiere que “para Zapf no es casual la utilización de un término u otro, puesto que mientras en los países nórdicos es un tipo de violencia que ocurre con gran frecuencia entre iguales, en el

³⁵ FIDALGO, Ángel. PIÑUEL, Iñaki. *La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing*. Psicothema 2004. Vol. 16, no 4, pp. 615-624.

³⁶ Ídem

³⁷ MESEGUER DE PEDRO, Mariano. *op. cit.* pp. 51-55.

Reino Unido se asocia a comportamientos manifestados por los niveles de la dirección y de la supervisión”. Es decir que los niveles en los que se presenta, el mobbing, varían de un lugar a otro, así como su concepto y la forma en la que se realiza la acción. Indica también que el término mobbing se ha adoptado principalmente en los países nórdicos y alemán parlantes (Alemania y Austria), y el de Bullying en los países anglófonos. Otros países también utilizan términos propios como harèlement moral en Francia, cocçao moral en Portugal, psicologiche del molestie en Italia, y acoso psicológico en España.³⁸

El etólogo Konrad Lorenz utilizó el término mobbing para describir la conducta grupal que observó en las aves y se caracterizaba por amenazas y ataques de un grupo hacia un solo animal, por diferentes factores que influyeran en dichas acciones, ya fuera porque lo consideraban su enemigo, que fuera de mayor tamaño y más fuerte que el resto, o bien hacia aquellos animales de su misma especie que manifestaban comportamientos anómalos:

Es curioso que, aparentemente, en ese momento los animales aborrecedores no muestran ningún temor del depredador al que aborrecen. Las golondrinas, las aguzanieves y otras aves de gran movilidad parecen mostrarse impertérritas ante las aves rapaces que surcan los aires. Esta reacción se denomina en inglés mobbing, lo cual expone con mucho acierto que una multitud de seres débiles unidos acosa a otros más fuertes, justamente como ocurre en el caso del aborrecimiento... Representa en todos los casos un simulacro de ataque contra un enemigo; sólo a título excepcional el potencial animal rapaz, el depredador, osa atacar de verdad. Resulta, pues evidente la finalidad de conservar la especie cuando se disuade de la caza al depredador, se persigue corriendo o nadando al ser aborrecido y se proclama a voces la posición de su guarida. Ello puede tener como consecuencia, entre las especies animales de larga vida y capaces de aprender, que ciertos lugares bajo la amenaza del animal rapaz queden desacreditados. [...] El objetivo... no es por lo general, un rival de la misma especie, sino un peligro proveniente del exterior o un congénere que se sale del marco por causa de un comportamiento anómalo (por ejemplo, una enfermedad. - Lorenz, 1963, pp. 154-155).³⁹

³⁸ Ídem

³⁹ PERIS, María Dolores. *Fundamentos científicos de la defensa ante el mobbing*. LAN HARREMANAK /7 (2002-II) (241-266)

En cualquiera de los casos, la definición en sí misma tiene un patrón a seguir, las conductas realizadas implican comportamientos negativos, una serie de ellos que son repetidos de manera esquemática y son persistentes, a la vez que intentan perjudicar a uno o a un grupo de trabajadores.

En esta investigación optaré por utilizar el término *mobbing* para referirme a los ataques que se realizan a una persona, por parte de un grupo de personas. Siguiendo también la línea del término pues es el más utilizado por los investigadores revisados y en México es uno de los términos que se ha acuñado, pues ya artículos e informes se refieren a tal situación como tal, incluso en el ámbito legal.

El término de acoso moral en el trabajo será utilizado entonces al referirme a una persona que ejerce cierto tipo de violencia sobre otra en el ámbito laboral. Es decir, uno a uno, y no de manera grupal como lo abarca el *mobbing*. Es por esto que se incluyen 'otras formas de violencia' para denotar la diferencia de los hechos como de lo que puede hacerse para sus resoluciones.

2.3. Factores psicosociales relacionados y conductas que se presentan. Desempeño en el trabajo

Los factores de riesgo psicosociales son muy importantes para el estudio del *mobbing*. Conocer las causas por las cuales se desencadenan posiblemente, -en mayor o menor medida-, las acciones que otorgan a dicho fenómeno la cualidad de, hacen una referencia importante para la valoración de la misma dentro de cierto ámbito.

Los factores de riesgo psicosociales que se desarrollan en el área de trabajo determinan a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con las condiciones ambientales (agentes físicos, químicos y biológicos), con la organización, con los procedimientos y métodos de trabajo, con las relaciones entre los trabajadores, con el contenido del trabajo y con la realización de las tareas, y que pueden afectar a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto a la salud del trabajador como al desempeño de su labor⁴⁰

⁴⁰ MARTÍN DAZA, Félix, PÉREZ BILBAO, Jesús. *NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación*. Centro nacional de condiciones de trabajo. Año: 199). España.

Dichos factores en el trabajo, también han sido definidos como aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental. “Éstos tienen la potencialidad de causar daños físicos, psíquicos e incluso sociales a los trabajadores. Los factores están relacionados al mobbing porque las conductas que se presentan pueden devenir de ciertas acciones que se encuentran en el clima laboral como un factor que pueda ser detonante del fenómeno mobbing”.⁴¹

Para el Comité Mixto OIT-OMS, los factores de riesgo psicosocial en el trabajo abarcan las interacciones entre el medio ambiente laboral, las características de las condiciones de trabajo, las relaciones entre los trabajadores, la organización, las características del trabajador, su cultura, sus necesidades y su situación personal fuera del trabajo.⁴²

Frecuentemente los factores de riesgo psicosocial en el trabajo actúan durante largos periodos de tiempo, ya sea de forma continua o intermitente y pueden llegar a presentarse en gran medida, pueden provenir de diferente naturaleza y ser hasta cierto grado un tanto complejos, dado que no sólo están conformados por diversas variables del entorno laboral sino que, además, intervienen las variables personales del trabajador en ellos, como lo son las actitudes que posee cada persona, la motivación con la que cuentan al momento de realizar las tareas que les son asignadas o las que son correspondientes a su puesto de trabajo, las percepciones que obtienen de las mismas experiencias que se desarrollan en el clima laboral, las experiencias en sí mismas, la formación/preparación con la que cuentan, las capacidades que poseen y las que han adquirido, así como los recursos personales y profesionales.⁴³

“La personalidad y la situación vital del trabajador influyen tanto en la percepción de la realidad como en la respuesta ante las distintas situaciones laborales”.⁴⁴ Es por esto que, ante cualquier problema laboral no todos los trabajadores lo afrontan del mismo modo, ya que las características propias de cada

⁴¹ MANSILLA IZQUIERDO, Fernando. Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica. Consultado en www.psicopediahoy.net

⁴² MANSILLA IZQUIERDO, Fernando. *Factores de riesgo psicosocial en el trabajo*. Consultado en www.psicologia-online.com

⁴³ MANSILLA IZQUIERDO, Fernando. Op. Cit. www.psicopediahoy.net

⁴⁴ MANSILLA IZQUIERDO, Fernando. Op. Cit. www.psicologia-online.com

persona determinan tanto la magnitud y naturaleza de sus reacciones como el grado en que las consecuencias que afectarán a la víctima a través del proceso mismo. Se entiende entonces que los factores de riesgo psicosocial en el trabajo son aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que tienen la capacidad de afectar tanto a la salud del trabajador, ya sea física o emocional, como al desarrollo de su trabajo.

Indica Soler Sánchez que la evaluación de los riesgos psicosociales está en un estado incipiente debido a múltiples razones, como lo son la dificultad de su evaluación, la falta de un mayor desarrollo de técnicas adaptadas a los distintos contextos organizativos, cierta confusión conceptual de alguna de las variables de riesgo psicosocial, su relativa novedad dentro del marco preventivo, o la clara preponderancia que se le otorga a los factores de seguridad en detrimento del resto.

Los riesgos psicosociales en el trabajo que se refieren a aquellos aspectos del entorno laboral -demandas del trabajo, relaciones con compañeros, etc.-. con capacidad para afectar de manera negativa a la salud de los trabajadores.⁴⁵ Siendo ya todo lo anterior absolutamente negativo para el trabajador, la situación económica también se ve afectada al momento en el que se deteriora el trabajo.

Es importante resaltar la necesidad de promover el bienestar en el trabajo, cualquiera que este sea, tratándolo tanto desde el punto de vista físico, así como moral y social; y que no sólo se mida por la ausencia de los accidentes o enfermedades laborales que son de las que comúnmente se tiene estadística dé, al hacer el reporte en secretarías de salud. Resalta entonces como uno de los objetivos, la prevención de los riesgos psicosociales que devienen de dichos factores, como el estrés laboral, el deterioro de las relaciones humanas y el acoso en el trabajo.

De igual manera, señalar la importancia de adecuar el marco normativo para integrar en él los nuevos fenómenos de violencia, como el acoso psicológico, el acoso por orientación sexual, el acoso racial y cualquier tipo de discriminación que se viva dentro del clima laboral. Reconocida la importancia de los factores de riesgo

⁴⁵ SOLER SANCHEZ, María Isabel. *“La evaluación de los factores de riesgo psicosocial del trabajo en el sector hortofrutícola: el cuestionario FAPSIHOS”*. 2008. Página web consultada <http://hdl.handle.net/10803/11033>

psicosocial para la salud y el bienestar de los trabajadores, una cuestión muy debatida es el cómo abordar éstos riesgos. El área de prevención de riesgos laborales o en dado caso el departamento de recursos humanos –capital, talento humano- debe proporcionar una estructura que busque reforzar y optimizar la salud profesional y las prácticas de seguridad e higiene en el ambiente laboral.

La Organización Internacional del Trabajo ya en 1987 señalaba la problemática de este concepto y lo calificaba como confuso y difícil de entender, dado que se refiere a las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción y las condiciones de la organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo ⁴⁶

El horario laboral de los trabajadores, estructura en gran medida la forma de vida que lleva la población activa. Dependiendo del número de días que se laboran, serán entre los que se reparta la duración del tiempo de trabajo, el número de las pausas que se realizan entre las actividades de cada día y si el horario es por las mañanas, tardes o noches, influyen de manera importante en la fatiga que genera al empleado.

El tipo de organización del trabajo puede producir en el organismo diferentes trastornos ocasionados principalmente por la alteración de los ritmos biológicos, cabe mencionar que, también varía esto de persona a persona puesto que no todos interiorizamos las acciones que nos rodean de la misma manera.

Soler Sánchez también menciona que “las tareas son las que hacen referencia al conjunto de aspectos que son exigibles en el desempeño de la actividad laboral de una persona”. La autora incluye entre dichos aspectos, algunos elementos como lo son: el ritmo de trabajo, el conflicto y la ambigüedad de rol, la monotonía de la tarea y la repetitividad que tienen las mismas, la autonomía, la carga mental del trabajo y el estatus profesional en el que se encuentran los trabajadores.

Otro factor psicosocial que incluye en la categoría de tareas, es el conflicto y la ambigüedad de rol, de manera que se agrupa bajo el término rol el conjunto de

⁴⁶ Ídem

comportamientos que se espera de un trabajador. El proceso de definición de rol debe realizarse de tal forma que el empleado tenga claro cual es el suyo, para que tenga claro qué tareas le corresponde llevar a cabo.⁴⁷ Esto se refiere a las tareas que son encomendadas al trabajador y que deben ser cumplidas dentro del horario que dispone para trabajar, así mismo dentro de los puestos de trabajo existen distintos roles que son asignados de manera extraordinaria dependiendo de las necesidades que requieran cumplirse en el campo laboral que se desarrolla.

Para Soler Sánchez, el conflicto de rol hace referencia entonces a las demandas conflictivas o contrapuestas, o aquellas que el trabajador no desea/quiere cumplir, dichas demandas aparecen de manera simultánea como serie de exigencias que impiden a la persona tomar decisiones, ya sea claras y/o de manera rápida sobre el quehacer al momento de ejecutar su trabajo; cuando éstas demandas y exigencias de la tarea son entre sí incongruentes o incompatibles para realizar sus tareas.

Todo el mundo tiene, - o tenemos-, asignados varios roles a la vez en la vida diaria, en ocasiones somos los superiores de unos y los subordinados de otros – jerárquicamente hablando-, ya sea en grupos de trabajo en la escuela, con un puesto en el área organizacional, o bien en la familia misma, pues somos hijos o padres, incluso en relaciones verticales como los hermanos o ser compañero de área en alguna organización; se incluyen también por ejemplo miembros de clubes, equipos deportivos o sindicatos a los que se pertenezca.

Dentro de todos los roles que diario manejamos es fácil que surjan conflictos entre nuestros diversos papeles y posicionamiento, y esos conflictos suelen propiciar a la vez otro tipo de problemas como el estrés o fatiga mental, por exigencias en las relaciones, la falta de toma de decisiones o bien la falta de control sobre la situación. El apoyo social, en el ambiente familiar y en el trabajo por parte de los compañeros de trabajo o el jefe es parte importante para el buen desarrollo y mantenimiento de los roles.

Se indica que la primera parte de la norma ISO 10075:1991 define la fatiga mental como:

⁴⁷ Ídem

La alteración temporal de la eficiencia funcional, ya sea física o mental y que es resultado de la intensidad, la duración y un patrón generado por una tensión mental precedente por las actividades realizadas. La recuperación de la misma se produce con el descanso más que con los cambios de la actividad realizada. En algunos casos la fatiga puede desaparecer tras la introducción de cambios en la tarea realizada y/o el entorno/situación en la cual se desenvuelve el trabajador. los estados similares de fatiga incluyen monotonía, vigilancia reducida y saturación mental.⁴⁸

Velascoin González, indica que “el conjunto de factores procedentes del entorno, como lo son las condiciones sociales, físicas, de la organización y de la tarea, ejercen diversas presiones sobre la persona, -dependiendo también del tipo de personalidad que posee cada una-; la activación mental consecuenta a las presiones externas del trabajo se expresa hasta cierto grado en tensión para dar respuesta a las demandas que el trabajo requiere”.⁴⁹

Ésta tensión varía según las características individuales y, por la activación que conlleva, puede facilitar la realización de la tarea; sin embargo, -en ocasiones- también puede tener efectos perjudiciales en otras ocasiones, entre otros efectos posibles pudiera ser el efecto de preparación o de entrenamiento para la tarea.

El desempeño de tareas o actividades largas, que son uniformes o suelen ser repetitivas, indica que pueden provocar ciertas enfermedades o desencadenar malestares a quienes están expuestos a este tipo de actividades como lo son la somnolencia, disminución de la capacidad de reacción y, en definitiva, un estado de activación reducida, de lenta evolución, que se traduce en fluctuaciones en el rendimiento, así como en una desagradable sensación personal de monotonía.

El estado de saturación mental de la persona se puede presentar en tareas o situaciones de trabajo repetitivas, monótonas en las que se tiene la sensación de que se está estancado, de que no se avanza o de que no conducen a nada, en sí no hay un progreso que sea notable o bien satisfactorio; se caracteriza por inestabilidad emocional, aversión

⁴⁸ *Principios ergonómicos concernientes a la carga mental de trabajo.* www.imf-formacion.com Consultado en mayo, 2015.

⁴⁹ VELASCOIN GONZÁLEZ-TEJERO, Margarita. *A propósito D... El miedo al contagio de una enfermedad.* www.copclm.com Consultado el día 2 de Junio del 2015.

a la situación y otros síntomas adicionales como: cólera o enojo, disminución del rendimiento y/o sentimientos de fatiga e inclinación a renunciar, a retirarse. La saturación está asociada a emociones negativas. “La carga mental se percibe de manera individual. Esto hace que se encuentren diferencias interpersonales e intrapersonales en lo referente a las formas en que se expresa y la intensidad en que se siente, en función de factores situacionales y características personales.”⁵⁰

En cuanto a la organización del trabajo, ésta se entiende como la forma en que se combina la tecnología, los sistemas, los materiales y el trabajo para la obtención de un producto o servicio determinado. Aunado a esto se encuentra la organización formal, ésta incluye los procesos que se deben realizar al ejecutar el trabajo, las normas bajo las cuales se rigen, las prácticas de recursos humanos y la cultura de trabajo interna con la que se cuenta, pues todo lo anteriormente mencionado tiene un considerable impacto en la productividad, la satisfacción y la salud de los empleados como se ha venido mencionando.

Entre los factores probables a provocar dichos efectos podemos señalar la comunicación, el estilo de dirección, la participación y otros elementos organizativos, lo cual es uno de los puntos a investigar. Algo que es muy claro es que la comunicación es esencial para el funcionamiento eficaz de cualquier grupo u organización a la que se pertenece y la participación de cada persona que contribuye a la organización es importante puesto que el repartir tareas o dar opiniones sobre las mejoras puede ayudar a reducir el estrés provocado o en dado caso mejorar el ambiente en el que se trabaja.

Respecto de las condiciones psicosociales en la vida laboral actual, los autores citados indican que según una importante resolución de la Organización Internacional del Trabajo, en el año de 1975, el trabajo no sólo debe respetar la vida y la salud de los trabajadores y dejarles tiempo libre para el descanso y el ocio, sino que también debe de permitirles servir a la sociedad y conseguir su autorrealización mediante el desarrollo de sus capacidades personales.

⁵⁰ NTP 534: *Carga mental de trabajo: factores*. Año: 1999. www.insht.es/ Consultado el día 3 de Junio, 2015.

Entre los ejemplos de exigencias psicológicas del trabajo—“cuánto se trabaja”— figuran la imposición de plazos, la activación o estimulación mental necesaria para realizar la tarea y las cargas de coordinación. No se incluyen las demandas físicas del trabajo, - aunque si se tratase en un sentido estricto entonces se involucraría la estimulación mental pues también requiere esfuerzo físico-. Otros componentes de las exigencias psicológicas del trabajo son estresores que se derivan de conflictos personales. Puede influir el temor a perder el empleo o a que la preparación se quede obsoleta. Buck señala que, en líneas generales, los “requisitos de las tareas” - referente a la carga de trabajo- son, a pesar de la mencionada diversidad, el componente central de las exigencias psicológicas para la mayoría de los trabajadores.⁵¹

En cuanto a la formación de trabajo, existe un programa educativo interactivo llamado SOLVE, que fue diseñado para ayudar en cuestión de desarrollo de políticas y de medidas para abordar las cuestiones de promoción de salud en el trabajo. Dicho programa se cita de manera textual para la definición de sus objetivos.

Se centra en la prevención, abordando la integración de la promoción de la salud en las políticas y acciones en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST) a nivel de empresa. -Creo que pudiera ser también utilizado en el ámbito administrativo, o hacer uso de él como personal de Recursos Humanos- Se ocupa de la prevención de los factores psicosociales al origen del estrés relacionado con el trabajo, -incluye también lo que son: el abuso de alcohol y de drogas-, la violencia (tanto física como psicológica), la prevención del VIH / SIDA, así como la promoción de lugares de trabajo libres de humo, en búsqueda de estilos de vida saludables, incluyendo una buena alimentación, un buen reposo, y el desarrollo del hábito de hacer ejercicio. Tiene la finalidad de mejorar la salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos psicosociales, la mejora en la calidad de las relaciones laborales en cualquiera de los sentidos, ya sea horizontal o vertical, de este modo los trabajadores se sentirán más cómodos y ejercerán las tareas que les corresponden de la mejor manera. ⁵²

El programa SOLVE de la OIT, se basa en el reconocimiento de las relaciones de interdependencia entre, por una parte, los factores psicosociales y otros

⁵¹ SAUTER LAWRENCE, Steven L. MURPHY, R., HURRELL, Joseph J. y LEVI, Lennart. *Factores psicosociales y de organización*. www.insht.es/ Consultado el día 27 de mayo, 2015.

⁵² PÁGINA WEB DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. OIT. Consultado en www.ilo.org el día 10 de febrero del 2015.

comportamientos relacionados con la salud y, por otra, sus causas subyacentes en el lugar de trabajo (organización del trabajo, condiciones de trabajo, relaciones laborales). Dicho programa “promueve el diseño de políticas y programas de intervención a nivel de empresa, para mejorar las condiciones de trabajo y reducir el estrés laboral desde una perspectiva de la SST mediante la incorporación de los riesgos psicosociales en la evaluación y gestión de riesgos, con la participación tanto de los empleadores como de los trabajadores a través de los comités mixtos de SST en el lugar de trabajo.”⁵³

Como personal de Recursos Humanos, debe ser totalmente útil el poder aplicarlo dentro del lugar de trabajo, en las diversas áreas en donde se desarrolla el personal, puesto que el mantener una relación sana con los empleados es una relación win-win⁵⁴ para ambas partes.

2.4. Violencia y agresión. Tipos, características y manera de desarrollarse

En este apartado abordo la teoría social acerca de la violencia simbólica, pertenece a Pierre Bourdieu, quien fue un sociólogo francés que trató los mecanismos de reproducción de jerarquías sociales y hace hincapié en la importancia de la diversidad cultural y simbólica de dicha reproducción.

Según Bourdieu, la sociedad, la cultura y la ideología explican la violencia real o simbólica como una forma de transmisión de valores culturales entre las clases sociales. Distintos autores a través del tiempo han enfocado sus estudios de la sociedad en un marco de dominación mediante la violencia, dichas acciones han estado apoyándose en la existencia de dominadores y dominados, en ejercer la sumisión y en ocasiones también la explotación capitalista, la cual da lugar a un sistema de reproducción dinámico de las relaciones humanas, sus conductas y modo de dirigirse dentro de la sociedad y de la comunicación empleada para preservar las relaciones de poder en el tiempo y en una sociedad globalizada, como en la que nos

⁵³ Ídem

⁵⁴ La relación win- win es una relación de provecho para todas las partes involucradas, se diseña de manera que todos los participantes puedan beneficiarse de uno u otro modo. En la resolución de conflictos una estrategia ganar-ganar es un proceso de resolución que logra contentar a todos los participantes involucrados.

encontramos actualmente.⁵⁵

2.4.1. Acerca de la violencia simbólica

Los conceptos de poder, dominación, sobre luchas y violencia son frecuentemente tratados en el campo de lo social, en el campo de las ciencias sociales. Bourdieu utiliza el concepto de violencia simbólica y se refiere a él como un espacio en el que los agentes que participan en él, en este caso los referidos agentes sociales, se encuentran en una relación de percepción y reconocimiento mutuo sobre la alteridad del otro. Así, diversos autores desde el terreno de la psicología afirman que definimos nuestra personalidad y manera de actuar, a partir de un proceso de transformación que realizamos siendo objeto de percepción y reconocimiento del otro. Dicho proceso ocurre desde que somos pequeños, por tanto inicia en el campo doméstico, siendo éste un núcleo básico y tan sólido que acompaña al sujeto durante un largo periodo de su vida con todas las dinámicas que en torno a él, actúan.

“Pensar en una relación que contiene violencia simbólica implica en sí misma el factor de la dominación”⁵⁶. En diversos acontecimientos sociales y culturales dentro de nuestro mismo entorno, podemos encontrar distintas formas de violencia y de dominación simbólicas, algunos de los lugares en los que comúnmente ocurren estos eventos pueden ser dentro del ámbito educativo, el laboral, dentro de diversos grupos sociales o bien, dentro de la misma esfera del lenguaje.

Diferentes artículos⁵⁷ refieren que uno de los conceptos más importantes que desarrolla Bourdieu y del cual se vale para poder explicar la reproducción de lo social dentro de las estructuras de dominación es el habitus, dicho concepto es el punto en el que convergen la sociedad y el individuo, por una parte indica la manera a ser y

⁵⁵ BOURDIEU, Pierre, *El nuevo capital, en razones prácticas. Sobre la teoría de la acción*. Anagrama 1997, Pág. 40 en Sobre Violencia Simbólica en Pierre Bourdieu.

⁵⁶ BOURDIEU, Pierre. *Meditaciones Pascalianas*, Ed. Anagrama, q99. Pp. 224/225 en Sobre Violencia Simbólica en Pierre Bourdieu.

⁵⁷ Algunos de los artículos relacionados con el habitus, donde lo tratan y explican son los que cito a continuación: SAFA BARRAZA, Patricia. *El concepto de habitus de Pierre Bourdieu y el estudio de culturas populares en México*. Revista Universidad de Guadalajara. ISSN: 1405-8588 Consultado en www.cge.udg.mx/revistaudg/rug24/bourdieu3.html

CAPDEVIELLE, Julieta. *El concepto de Habitus: con Bourdieu y contra Bourdieu*. Universidad de Córdoba, Argentina.

realizar/asimilar (consciente o inconscientemente) sus patrones y la voluntad propia y por otra parte el querer, o no, modificar ese habitus. Refiere Bourdieu que "... el habitus es esa especie de sentido práctico de lo que haya que hacer en una situación determinada -lo que, en deporte se llama el sentido del juego, el arte de participar el desarrollo futuro del juego..."⁵⁸

Aunado el habitus a la personalidad definida de cada persona, los sujetos actuamos dentro de este campo social ajustando nuestras disposiciones y percepciones a situaciones en específico, actuamos que se definen conforme reconocemos y nos reconocen, provocando versatilidad dentro de cada terreno que nos desenvolvemos, especificando acciones dirigidas a un proceso de intercambio en una relación de poderes.

Citando a Bourdieu desde Mónica Calderone, "La violencia simbólica es esa coerción que se instituye por mediación de una adhesión que el dominado no puede evitar otorgar al dominante (y, por tanto, a la dominación) cuándo sólo dispone para pensarlo y pensarse o, mejor aún, para pensar su relación con él, de instrumentos de conocimiento que comparte con él y que, al no ser más que la forma incorporada de la estructura de la relación de dominación, hacen que esta se presente como natural..."⁵⁹

La violencia simbólica se vale entonces de la participación de los agentes sociales, tanto los dominados como los dominantes y en una relación de consentimiento acerca del poder que ejerce uno sobre el otro, Calderone⁶⁰ hace referencia a que en el mejor de los casos sobre dichas relaciones de unos sobre otros y los habitus que mantienen, los sujetos son razonables más que racionales, conformando la socialización de los sujetos en un proceso que contiene dentro de sí distintos mecanismos, con negociaciones positivas así como negativas que involucran en las relaciones de poder, la violencia simbólica, lo que es una forma de dominación.

"La violencia simbólica es, para expresarme de la manera más sencilla posible,

⁵⁸ BOURDIEU, Pierre. Op Cit. Pág 40

⁵⁹ BOURDIEU, Pierre. *Meditaciones Pascalianas*, Ed. Anagrama, q99. Pp. 224/225 en Sobre Violencia Simbólica en Pierre Bourdieu.

⁶⁰ CALDERONE, Mónica. *Sobre Violencia Simbólica en Pierre Bourdieu. La trama de la comunicación*, Vol. 9. Argentina, 2004.

aquella forma de violencia que se ejerce sobre un agente social con el consentimiento de éste (...)”⁶¹ la dominación consiste en esto mismo, en un plano de consentimiento de sumisión y obediencia por parte del dominado hacia el dominador, en ocasiones puede que los actos que se realizan dentro de esa dinámica sean inconscientes o bien, que el sujeto sea plenamente consciente de las circunstancias a su alrededor pero aún así las acepte para sí, por tanto los actos de conocimiento y reconocimiento son puntos importantes dentro de la conformación de legitimidad por parte del dominador hacia quien ejerce su poder. Así también, algunos agentes se auto-devalúan y se ponen obstáculos a sí mismos cuando no visualizan acciones positivas para sí dentro de la cotidianidad, por ejemplo al descartarse a sí mismos como aptos para algún puesto por no tener las suficientes habilidades, o bien, desde el lado dominante, cuando denigran los actos del otro, como cuando rechazan la posibilidad que alguien del sexo opuesto o con cierta diferencia a éste, sea quien pueda ocupar un puesto dentro de una organización. Esta forma de pensar y actuar es donde el habitus se realiza.

Calderone indica que existe un momento de la relación conocimiento-reconocimiento en la que también puede verse involucrado el desconocimiento, describiéndolo como el acto de que la violencia simbólica sea ejercida sin que se reconozca como tal.⁶² Existen circunstancias con las que nos desarrollamos a lo largo de nuestra vida que a diferencia de otras costumbres que mantienen dentro de otro núcleo familiar, pueden ser para nosotros rechazadas como correctas totalmente. Dentro de ellas podemos considerar algunas conductas como aceptables algunos actos violentos y no-violentos.

Bourdieu califica al estado como una “estructura e instancia reguladora de las prácticas” que se ejerce mediante las imposiciones y disciplinas a las que somete de manera uniforme al conjunto de los agentes”⁶³ es el Estado entonces quien constituye una instancia reguladora de las formas en las cuales se establecen las relaciones de dominación-poder, mediante sus formas de enseñanza, las reglas que

⁶¹ BOURDIEU, Pierre.y Wacquant, Lóic, *Respuestas...* Pág. 120. en *Sobre Violencia Simbólica* en Pierre Bourdieu.

⁶² CALDERONE, Mónica. *Op. Cit.* 2004.

⁶³ Ídem

establecen entre la sociedad, entre otras cosas, inculcan formas simbólicas de pensamiento común a los agentes participantes dentro de la misma. A partir de que se instituyen un cuerpo de normas en ciertos lugares se desarrollan los sujetos, se institucionaliza una creencia, es de esta manera que el Estado contribuye a la imposición del sentido legítimo de las acciones que se realizan, pues ejerce dominación en el sentido que lo que éste dicta es lo que debe seguirse y respetarse, es como cuando se comprueba ante éste el registro de nacimiento de una persona, así como su defunción, dichos actos involucran legitimidad por parte del Estado quien reconoce y acepta a quienes la conforman siempre y cuando sean sujetos de su poder.

Moreno indica que toda relación de fuerza implica en todo momento una relación de poder, la cual reenvía en tanto efecto como en condición de ser posible a un campo político del que forma parte, no es en sí la política lo que determina las relaciones elementales de poder, pero cabe mencionar que el efecto que surge dentro de las relaciones que se entablan siendo parte del Estado, en ese caso sí ejerce gran peso. Refiere también que para todo poder de violencia simbólica ósea todo poder que logra imponer significados e imponerlas como legítimas disimulando las relaciones de fuerza en que se funda en su propia fuerza, añade su fuerza propia, es decir, propiamente simbólica, a esas relaciones de fuerza.

Una vez que el poder se ejerce a quienes son dominados, la fuerza que adquiere mediante diversas acciones que han sido ejecutadas sobre ellos, permiten que éste se legitime como verdadero y por ende sea aceptado dentro del entorno en el cual se implementa, es entonces que la fuerza del poder se multiplica exponencialmente cuando su presencia está ausente. Es innecesaria su presencia al ser una verdad aceptada, el reconocimiento de una autoridad es independiente del hecho que ésta sea visible, en tanto se reconozca como tal, los mandatos que ésta dicte serán acatados. En el momento en el que se oculta el proceder del poder mismo, éste se fortalece y su legitimación con él. Así cualquier sociedad está constituida por un interminables de relaciones de fuerza, redes que se constituyen desde pequeños núcleos hasta las organizaciones con más personas laborando en ellas, el Estado en sí.

Moreno refiere también que el cambio social, como se observa en Bourdieu no es probable mediante la movilidad social individual, sino que es preciso modificar el estatuto de las instituciones,⁶⁴ si bien la autoridad o quien ejerce el poder no puede ser destituido o 'derrocado' pues hay una verdad que es aceptada de manera común, sí es posible cambiar el paradigma de pensamiento trabajando al poder simbólico mediante el ejercicio de un poder arbitrario, que también cree dominados y que sea dominador.

Con respecto a esto me cuestiono el cambio gradual y paulatino por el que la sociedad atraviesa al momento de implementar el cambio, sin embargo considero la posibilidad de la existencia de ambos poderes a la vez que sean, uno legitimado y otro no, pero que este último esté en proceso de, siempre que sea reconocido como una verdad alterna y por tanto como posibilidad, sea tomado en cuenta. "(...) esto no significa que todos tengan la facultad de ejercer el poder simbólico, sino que el poder simbólico es ejercido en todos los lugares del cuerpo social. En otras palabras: el poder simbólico está diseminado en la totalidad del cuerpo social de manera que oculta la realidad de las relaciones de fuerza y la forma en que éstas se dan"⁶⁵

Se ha mencionado anteriormente, que existen diferentes entornos que permiten forjar el habitus como tal, así entonces las diferentes acciones pedagógicas que se ejercen en los diferentes grupos o clases colaboran objetiva e indirectamente a la dominación de las clases dominantes. La sociedad puede ser dominada desde la formación que provee tanto el Estado como el núcleo duro que es la familia, quienes son dominados no conscientes de la relación de poder que se mantiene hacia ellos, es importante que a través de un proceso de fuerza simbólico descubran la no-verdad existente hacia el poder que son sometidos. Esto significa imponer un contraponer, algo que destruya las relaciones de fuerza vigentes, que cambie el sentido del flujo, no en algo que sea opuesto, ni que se tome como una mentira, sino que provoque un contraflujo.

El habitus no siempre es estático, no siempre va a mantenerse en la misma dirección que se adquirió, pues la diversidad cultural y el entorno en el que nos

⁶⁴ MORENO, Hugo, *Bourdieu, Foucault y el Poder, Voces y Contextos*, Vol. II, Año I ,2006

⁶⁵ Ídem

desenvolvemos posee gran peso dentro de él. Existen, como ya se mencionó, situaciones específicas a las que se ajustan dichas acciones del habitus, así pues cada relación establecida por los agentes estará sujeta al conocimiento, reconocimiento y desconocimiento, siempre implicando violencia simbólica y dominación, debe lograrse un balance entre ellas con la finalidad de lograr un conocimiento específico fundiendo lo subjetivo y objetivo de cada relación entablada.

El contraflujo que se produzca mediante el reconocimiento de la aparición de una no-verdad puede ser el comienzo para la construcción de una verdad alterna que permita un desgaste en el flujo que mantiene la relación de poder hacia quienes son dominados, y por tanto, el conocimiento que se tenga acerca de esta nueva verdad permita derrotar la verdad actual, la fuerza dominante y con esto cambiar los patrones de conducta que se han venido dando en la sociedad. Es posible hacer una reconfiguración del habitus, no quiere decir que con esto dejará de haber relaciones de dominación, ni que la fuerza del poder se debilite, sino que pueden implementarse nuevas maneras que sirvan de apoyo al poder simbólico. Comparto con Moreno que a partir del cambio de paradigmas con respecto al habitus, podemos encontrar una no-verdad y establecer una contra verdad, es decir un contrapoder.

2.5. Referentes teóricos en México, una visión actual frente al mobbing.

En México existen diversos autores que han investigado el tema sobre el mobbing dentro de instituciones privadas como públicas, es decir que esto también abarca organizaciones de trabajo. En el seminario acerca del mobbing, titulado “mobbing y otras formas de violencia” el cual se realizó del 24 de febrero al 25 de agosto del presente año, en la ENAH, ubicada en la ciudad de México; discutimos entre los participantes que no es necesario siempre que el mobbing solo se presente hacia los trabajadores, si no que existen diferentes rubros desde los cuales puede surgir. Algunos de los investigadores que en dicho seminario participaron, han tratado el tema del mobbing desde distintas perspectivas, por mencionar algunos de ellos son:

Rebeca Del Pino Peña, quien tiene un doctorado en Ciencias de la Administración por la Universidad Nacional Autónoma de México y aborda el tema de

aproximación al mobbing en las empresas mexicanas: violencia y acoso psicológico en el trabajo en personal estratégico de alto valor organizacional. Así mismo ha presentado y publicado resultados de investigaciones científicas en eventos y publicaciones nacionales e internacionales, autoría y coautoría de libros, participación en proyectos de investigación internacionales, coordinadora de una línea de temática de investigación científica de la Asociación Latinoamericana de Medicina Social (ALAMES) sobre salud en el trabajo y comportamiento organizacional. Trata temas también sobre la inteligencia emocional y de qué manera éste interviene como herramienta para la gestión tanto educativa como organizacional. En su texto del todos para uno al todos contra uno, menciona que “en las sociedades industriales el lugar de trabajo constituye el único campo de batalla donde la gente puede matar a otro sin correr el riesgo de enfrentar a los tribunales Leynman, 1996”.⁶⁶

El panorama que introduce hace referencia a la deshumanización laboral y pone al descubierto que las organizaciones se erigen como el escenario de la permisibilidad y la justificación del acoso psicológico en el trabajo (mobbing) cuyo incremento progresivo y efectos negativos son alarmantes en la actualidad, sin considerar la calidad de vida laboral. Menciona de manera literal que hasta ahora son pocas las empresas que han tomado conciencia sobre el hecho de que ya no puede seguirse explicando la quiebra e inestabilidad de éstas por causas como por ejemplo la contracción del mercado, en ocasiones la pérdida de inversionistas, políticas gubernamentales equivocadas o por estrategias poco efectivas de publicidad y venta, sino que ha llegado el momento de reconocer que las conspiraciones, los sabotajes, en una palabra, la lucha por el poder en cada organización es una especie de enfermedad silenciosa y asintomática que con el tiempo la va matando hasta tornar irreversible su proceso de recuperación, y mucho menos la esperanza de éxito, tanto para la empresa como para quienes la conforman.

La coordinadora de dicho seminario, Florencia Peña Saint Martin es una investigadora que posee un grado de doctorado en Antropología (sociocultural) y

⁶⁶ DEL PINO PEÑA, Rebeca. Del PINO PEÑA, Moisés. *Del todos para uno al todos contra uno: aproximación al mobbing y sus escenarios conspiracionales*. www.acosomoral.org/pdf/delPinopdf.pdf Consultado el 1 de Julio, 2015.

trabaja en la Escuela Nacional de Antropología e Historia (ENAH). De entre algunos de los temas⁶⁷ que trabaja está el mobbing, linchamiento emocional en el contexto laboral o acoso psicológico en el trabajo y algunas de las publicaciones que tiene son referentes a discriminación en el trabajo, y violencias que se sufren dentro del mismo. Afectación del mobbing y otras formas de violencia en el trabajo en el entorno de desarrollo, aunado en estos hechos. La autora reconoce al mobbing como una forma de violencia propia de los espacios laborales en las sociedades complejas. A partir de las cuatro vertientes que se proponen para el estudio del mobbing desde la antropología y la antropología física, ella enfatiza el impacto de éste en la salud. Menciona que “el mobbing tiene el potencial de infringir un daño emocional extremo que conduce a cuadros psíquicos y físicos severos e incapacitantes que incluyen la muerte”.⁶⁸

En las personas que han sido víctimas del mobbing se han detectado enfermedades relacionadas con el estrés, desorden general de angustia e, incluso, el síndrome de estrés post traumático, propio de quienes han sido víctimas de episodios de terror y tortura en el área laboral. Además, asegura que “el mobbing deteriora todo el entramado de las relaciones sociales de solidaridad y cooperación en las organizaciones donde se presenta, ocasionando desmotivación, estados crónicos de descontento e insatisfacción en distintos ámbitos de la vida personal y profesional”.⁶⁹

Por otro lado, el investigador Jesús Felipe Uribe Prado, posee también un grado de doctorado y es catedrático de la UNAM así como de otras escuelas públicas y privadas; entre otras ocupaciones, es especialista en salud ocupacional. Uribe Prado desarrolló una escala de medición para la detección del mobbing dentro de las organizaciones, cuya descripción se amplía en el siguiente apartado con su contribución a los instrumentos para calificarlo y medirlo.

En cuanto a las investigaciones que ha realizado, un libro que me interesó

⁶⁷ CV de Florencia Peña Saint Martín. Consultado en www.enah.edu.mx/index.php/posgaf-personal/posgaf-personal Marzo, 2015.

⁶⁸ CIVERA CERECEDO, Magalí, HERRERA BAUTISTA, Martha Rebeca. *Estudios de Antropología Biológica*. Vol. XIII ISSN 1405-5066 *El Mobbing y su impacto en la salud*, por SAINT Martín, Florencia. 2007

⁶⁹ Ídem

específicamente de él, es titulado *Violencia y Acoso en el Trabajo, Mobbing*⁷⁰. Esta obra muestra la naturaleza de la agresión entre los seres humanos, para comprender que los contextos laborales son espacios de productividad, pero que también se trata de lugares de conflicto, poder y violencia. El mismo documento contiene una introducción a la violencia en general desde el punto de vista biológico, social y psicológico; posteriormente proporciona antecedentes, conceptos, investigaciones y modelos explicativos en la literatura psicológica internacional así como diferentes investigaciones realizadas en México por la Facultad de Psicología de la UNAM y el desarrollo de instrumentos de medición, del cual se extrae la escala EMAT y finalmente se proporcionan elementos a considerar para el diagnóstico, intervención y prevención del acoso laboral en las organizaciones.

El investigador de la Universidad de Guadalajara (UdeG), Manuel Pando Moreno, manifestó que “en México nuestras investigaciones marcan que alrededor de un 7 por ciento de trabajadores está sufriendo este tipo de hostigamiento. A lo mejor se oye como un porcentaje chiquito, pero si nos ponemos a ver que por lo menos 20 millones de mexicanos estamos trabajando, pues el 7 por ciento son casi 150 mil mexicanos”⁷¹ Pando menciona que en las empresas u organizaciones pueden haber muchas formas de violencia y que la violencia psicológica consiste en el maltrato, la ofensa, en el chisme, amenazas, burlas, en el demérito de una persona, etcétera. “Es decir, es común que se recurra a la amenaza: si no trabajas más te voy a correr, hay mucha gente afuera que quiere tu puesto de trabajo; o a los insultos y a las humillaciones para pretender que así trabaje más, que sea más obediente o más sumiso, todo esto se conoce como violencia psicológica genérica”.⁷²

Resalta el autor que que en sus estudios la violencia genérica se da prácticamente en 80% en los trabajadores mexicanos, en algún momento de su trabajo han recibido alguna forma de violencia, y de este porcentaje, menos de 12% han recibido violencia psicológica constante en su lugar de trabajo”. “Alrededor de

⁷⁰ URIBE, Jesús Felipe. Op. Cit.

⁷¹ CARRILLO, Eduardo. *En México 8 de cada 10 trabajadores ha sufrido Mobbing*. Guadalajara, Jal., 25 de octubre de 2011. Consultado en www.udg.mx 17 Julio, 2015.

⁷² PÁGINA WEB DEL PERIODICO EL PULSO DE SAN LUIS.

www.pulsosp.com.mx/2015/06/27/infografia-el-mobbing-y-sus-consecuencias-. *INFOGRAFÍA: El “mobbing” y sus consecuencias; 8% de los empleados mexicanos lo padecen*. Consultado el día 27 de Junio, 2015.

7% a 8% de los trabajadores mexicanos se clasifican como víctimas de mobbing”.

Afirmó que en México “existe una reforma desde el año pasado, que obliga a todas las empresas a hacer evaluaciones de factores psicosociales de riesgo laboral, la violencia es un factor psicosocial de riesgo laboral, entonces las empresas deberían tener ya estudios de este tipo, si no lo hacen infringen el reglamento”. Y así también, recomendó “realizar pequeños cuestionarios de manera periódica para detectar cómo están los niveles de manejo de violencia psicológica en la empresa, hacer evaluaciones y tomar algunas medidas para reducir el acoso laboral cada vez más hasta que la violencia sea cero”⁷³. Todo esto implementando los cambios hacia una nueva cultura laboral como se maneja en el capítulo tercero.

“Es importante que las empresas se den cuenta que el mobbing es un problema que está ahí, que tiene que ser abordado, es un proceso sencillo y económico, con el que se pueden prevenir todos los tipos de violencia en los centros de trabajo”.⁷⁴ “Al primero que tendríamos que educar es al médico que trabaja en las empresas”, agrega. Algunas fuentes señalan que en México hay entre 10 y 12 mil médicos trabajando en las empresas o instituciones de salud pública; no obstante, del total sólo 2 mil están certificados como especialistas en medicina del trabajo”.⁷⁵

Es entonces que los trabajadores en el estado laboral, una perspectiva que deviene directamente del trabajo realizado y que puede proporcionarnos en una primera instancia a través del análisis de salarios, nivel de sindicalización y la seguridad social, es un diagnóstico sobre la situación en la que se encuentra el trabajador, con todas las condiciones primeras que se tienen en cuenta de su empleo. En un segundo momento el análisis proporciona datos más a fondo, por medio del estudio de las normas, reglamentos, estructuras organizacionales y procedimientos que realiza la organización, un diagnóstico sobre las estructuras de funcionamiento de la misma; de este modo se conoce si dichas organizaciones promueven o configuran un ambiente laboral óptimo para el desarrollo –personal y profesional- de los trabajadores. Sobre esto se encuentra la perspectiva de acción, la cual es suministrada por los resultados sobre el mobbing obtenidos del diagnóstico; y

⁷³ Ídem

⁷⁴ Ídem

⁷⁵ CARRILLO, Eduardo. Op. Cit.

a través del análisis de las prácticas cotidianas y la existencia de comportamientos hostiles en el lugar de trabajo, es decir, en su clima laboral. Con este material es posible conocer a qué tipo de violencias se enfrentan en cada lugar de trabajo.

2.6. Referentes de Instrumentos

Respecto a la evaluación del acoso psicológico, existen diversas aproximaciones a su medición. Inicialmente las primeras observaciones de acoso procedían del trabajo clínico de Leymann. Posteriormente, este mismo autor desarrolló el Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT) en 1990 y fue el primer cuestionario diseñado para evaluar el Mobbing.

Este instrumento ha sido muy utilizado, al igual que sus variantes, como por ejemplo, la versión revisada (LIPT-II) que ha sido ampliamente usada en su validación al idioma alemán (Niedl, 1995; Zapf et al., 1996). El cuestionario consiste en 45 ítems (o 46 ítems en la versión revisada) que recogen varias conductas de acoso. Cada ítem está cuantificado con una frecuencia de ocurrencia. Las escalas utilizadas han variado entre los diferentes estudios, desde una escala tipo Likert con 3 ó 4 opciones de respuesta, como la utilizada por Zapf et al. (1996), a una de 6, usada por Niedl (1995). El LIPT ha sido factorializado en numerosas ocasiones (Leymann, 1990; Niedl, 1995) y en España por González de Rivera y Rodríguez- Abuín (2003).⁷⁶

Los factores más frecuentes que los análisis han realizado, se resumen en los siguientes: aislamiento social, cambios frecuentes de tarea, violencia o amenazas de violencia, ataques a la integridad de las personas y críticas directas o indirectas.

El cuestionario LIPT facilitó la investigación sistemática sobre la teoría ya que analizó y resumió las conductas que componen el acoso psicológico en el trabajo, de manera que dejó de ser un problema laboral difícil de sacar a la luz, un problema “abstracto”, para pasar a ser un problema perfectamente descompuesto en las conductas que lo forman. La aparición de este instrumento, significó el posterior desarrollo de distintos instrumentos de diferente complejidad para evaluar el mobbing como se ha mencionado con anterioridad. En la actualidad, uno de los más empleados en los países de habla inglesa,

⁷⁶CARDOSO DOS SANTOS, Meiremar. *Estudio comparativo sobre el hostigamiento psicológico o mobbing en personal de enfermería de Brasil y España*. Universitat de les Illes Balears. 2012.

desbancando incluso al LIPT, es el NAQ (Negative Acts Questionnaire) desarrollado por Einarsen y Raknes en (1997). El NAQ proviene de la investigación sobre acoso psicológico o "Bullying" en las escuelas. El cuestionario está compuesto por 22 ítems, cada uno de ellos redactado conductualmente.⁷⁷

Según los autores, la ventaja de utilizar listas con conductas consiste en que no es necesario que quienes responden realicen un juicio previo sobre si han sido víctimas o no de acoso, por lo que podría considerarse como un método más objetivo. Sin embargo, tras responder a estos ítems, se introduce una definición de acoso y los sujetos deben indicar si se consideran víctimas de acoso psicológico de acuerdo con la definición dada.

Las escalas del NAQ miden la frecuencia de exposición, en los últimos seis meses, a actos negativos y a conductas que pueden conceptualizarse como acoso en una escala de cinco puntos. Posteriormente, se realizó una nueva versión adaptada al inglés (NAQ-R). El estudio realizado entre 4996 trabajadores británicos, mostró una fiabilidad de 0.92. Los análisis factoriales del NAQ realizados por Einarsen y Hoel (2001) han puesto de manifiesto dos factores básicos: ataques a la vida privada y personal y conductas de acoso relacionadas con el trabajo, con una fiabilidad de 0.87 y 0.81, respectivamente.⁷⁸

Otro instrumento para evaluar el mobbing es la escala de Hostigamiento en el Trabajo (WHS) desarrollada por Björkqvist, Österman y HjeltBäck (1994) para estudiar el acoso en población universitaria. El cuestionario consta de 24 ítems y presenta una consistencia interna de 0.95. El método de respuesta consiste en una escala Likert en la que se recoge la frecuencia de conductas de acoso en los últimos seis meses. A diferencia del NAQ, no proporciona ninguna definición de acoso.

En España se han desarrollado varios instrumentos para la medición del acoso. El primero de ellos ha sido la adaptación del LIPT-60 por González de Rivera y Rodríguez-Abuín.

⁷⁷ MORENO-JIMÉNEZ, Bernardo. *Evaluación del acoso psicológico en el trabajo: desarrollo y estudio exploratorio de una escala de medida*. Univ. Psychol. Bogotá, Colombia v. 7 no. 2 pp. 335-345 mayo-agosto 2008

⁷⁸ Ídem

Dicho cuestionario se administró a 125 sujetos, con una escala de respuesta de 0 (no ocurre la conducta) a 4 (intensidad máxima), ofreciendo varios indicadores de acoso. Sin embargo, los autores no informan sobre las propiedades psicométricas ni la estructura factorial del mismo. Por su parte, el grupo de investigación de la Universidad de Alcalá ha desarrollado el barómetro Cisneros, cuestionario que valora 43 conductas de acoso psicológico. En una muestra de 1303 trabajadores de distintos sectores profesionales, se observó una buena fiabilidad, una estructura bidimensional y altas correlaciones con el Burnout, la depresión y el estrés postraumático.⁷⁹

El LIPT, Leymann Inventory of Psychological Terrorization, el cual fue adaptado al castellano por González de Rivera y Rodríguez-Abuín en el año 2003 es un cuestionario que describe 45 conductas de acoso psicológico, debiendo señalar la persona evaluada si las ha sufrido o no. En 2000 el profesor Iñaki Piñuel, con el objetivo de evaluar no sólo el Mobbing en el entorno laboral de las organizaciones, sino también sus consecuencias, elaboró el barómetro CISNEROS, primera herramienta que se utilizó para medir la incidencia del fenómeno del acoso psicológico en España. Este cuestionario consta de una escala específicamente diseñada para evaluar las conductas de acoso psicológico. “Dicha escala, denominada escala Cisneros, siguiendo las mismas pautas que el LIPT, objetiva 43 conductas de acoso psicológico solicitando de la persona que responde que valore en una escala de 0 (nunca) a 6 (todos los días) el grado en que es afectado por cada una de las conductas de acoso”.⁸⁰

El Cuestionario Negative Acts Questionnaire (NAQ) evalúa las conductas hostiles, sin hacer referencia al término acoso, lo que permite que los encuestados no se etiqueten como víctimas y que se distancien de la implicación emocional negativa que conlleva el término. Esto permite obtener una medida más objetiva del mobbing, sin los problemas de infravaloración que tiene el uso del auto-etiquetado o cuando se introduce el término acoso en los ítems.

Escala NAQ-RE, versión española adaptada del NAQ-R (Einarsen y Hoel, 2001), realizada por Sáez, García-Izquierdo y Llor (2003). Mediante esta escala se pide a los

⁷⁹ Ídem

⁸⁰ FIDALGO, Ángel. PIÑUEL, Iñaki. Op. Cit.

sujetos que respondan con qué frecuencia en los últimos seis meses se produce en su trabajo cada uno de los 24 actos negativos que se les presenta, con cinco anclajes de respuesta (desde "nunca" hasta "diariamente") en una escala tipo Likert. 5 frases situaciones son introducidas al final del cuestionario, esta vez valorando solamente 4 opciones tipo Likert también, pero varían de "totalmente en desacuerdo" hasta "totalmente de acuerdo", siendo 30 reactivos en total. el instrumento no se encuentra adaptado a la población mexicana por lo cual tendría que trabajarse en ello.⁸¹

En México también se han realizado algunas investigaciones y aportaciones con respecto al tema, Jesús Felipe Uribe Prado desarrolló una escala de medición para la detección del mobbing dentro de las organizaciones con la finalidad de proporcionar un diagnóstico, realizar una intervención y lograr la prevención del acoso laboral. La escala tenía por nombre Escala Mexicana de Acoso en el Trabajo⁸² (EMAT) y contaba con 164 reactivos en total, algunos de los cuales fueron modificados, contaba también con 13 preguntas demográficas y 13 indicadores psicosomáticos, actualmente salió al mercado para ser aplicada en organizaciones y se buscó un nombre más comercial para su uso, dicha escala se encuentra ahora como EVT: Escala de Violencia en el trabajo (Mobbing) y Manual Moderno es el distribuidor autorizado.

⁸¹ CARDOSO DOS SANTOS, Meiremar. Op. Cit.

⁸² URIBE, Jesús Felipe. Op. Cit.

III. CAPÍTULO SEGUNDO

SOBRE EL MOBBING; VIOLENCIAS EN EL TRABAJO Y LOS DERECHOS HUMANOS

3.1. Una perspectiva distinta: Los derechos laborales como derechos humanos. Nueva cultura laboral

Como se ha mencionado anteriormente, la reforma constitucional tuvo un cambio que podrá denotarse como trascendental en materia de derechos humanos a partir del año 2011, en el cual se incorpora y constitucionaliza el discurso argumentativo sobre los actos u omisiones que se realizan en el ámbito laboral, los cuales eran excluidos anteriormente a esta reforma, con lo cual ahora se reconoce que los derechos humanos son eficaces ante las relaciones entre particulares.

En cuanto a la interpretación y aplicación de los derechos humanos para efectos del juicio de amparo, Silva García⁸³ indica que los jueces están condicionados por los derechos humanos reconocidos en la Constitución Mexicana y los tratados internacionales que han sido adoptados y ratificados por el Estado mexicano, así como cada una de las autoridades -en tanto que sea ámbito de su competencia- están obligadas a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos conforme a los principios que los rodean, de manera que el Estado debe tomar acciones contra las violaciones que se cometan en contra de los derechos humanos conforme lo indique la ley.

Tradicionalmente en la Ley de Amparo [...] se ha contemplado que los derechos humanos tienen un ámbito original y natural. La relación entre las autoridades formales del Estado, limitadas y encauzadas por esos derechos, y los individuos titulares de éstos, que pueden invocarlos y hacer uso del catálogo de las garantías que previamente se han establecido para realizar una defensa adecuada ante violaciones a nuestros derechos humanos, sin embargo en dicha concepción bajo la cual sólo el estado viola derechos humanos, se dejan de lado las relaciones entre particulares y la posibilidad de que estos también violen derechos humanos y como resultado la imposibilidad de que los mismos se protejan por vía jurisdiccional.⁸⁴

⁸³ SILVA GARCÍA, Fernando. *¿El juicio de amparo frente a particulares? El derecho a la salud contra médicos y hospitales privados*. Revista del instituto de la Judicatura Federal.

⁸⁴ HERNÁNDEZ SANTOS, Perla. *Los derechos de seguridad social ante la justicia federal. Análisis de casos desde san luis potosí*. Universidad Autónoma de San Luis Potosí. 2015.

Es entonces que en México puede hablarse de la eficacia horizontal de los derechos humanos al momento de garantizar los derechos fundamentales entre las relaciones que establecen los particulares, -no solamente en orden vertical descendente.

Este tipo de eficacia –indirecta le llama Silva García- se genera cuando el agraviado por el acto de un particular, atentatorio de derechos constitucionales, demanda o denuncia a éste último, en la vía ordinaria correspondiente, lo cual cito a continuación:

[...] demanda por medio de la vía correspondiente conforme a las causales de ilegalidad o nulidad referentes de la ley de la materia, invocando como sustento, paralelamente, el derecho fundamental que estima lesionado [...] De esa manera se genera la eficacia horizontal indirecta de los derechos humanos, porque, por un lado, lo que se considera atentatorio del numeral constitucional es la sentencia o decisión final de tipo ordinario; por otro lado, porque sólo a través de la decisión jurisdiccional es posible tutelar el derecho fundamental respectivo, que ha sido transgredido desde que tuvo verificación la relación de derecho privado.⁸⁵

Es importante destacar que la vigilancia de los derechos fundamentales en las relaciones que se efectúan entre particulares no es totalizadora sobre cada una de ellas. Lo que sucede, es que a diferencia de las relaciones que se entablan con el Estado, las relaciones particulares tienen por titular a otra persona, que también es poseedora de derechos; y al momento de interponerse unos con otros es como si colisionaran entre sí, por ende se requiere de una ‘ponderación’ por parte de quienes los interpretan. Es necesario que éstos últimos sepan discernir bien entre los derechos aplicables al Estado y los que también tienen lugar en las relaciones horizontales.

En orden de comenzar a dialogar sobre la cultura laboral, debemos conocer el punto de partida desde el cual surge el estudio sobre la cultura de trabajo que se tiene en México.

⁸⁵ SILVA GARCÍA, Fernando. Op. Cit.

Diversos estudios destacan la importancia que tiene la cultura de una sociedad nacional en la manera de organizar, evaluar y realizar el trabajo. [...] se han hecho comparaciones internacionales sobre las actitudes y los valores y se han realizado numerosos estudios de caso en los que se destacan las influencias de la cultura nacional en la industria o se comparan las culturas laborales entre países. Sin embargo, caracterizar a cultura laboral de una sociedad es una tarea un tanto difícil, debido a la diversidad interna de cada nación a los cambios que experimenta una cultura, a las mezclas e intersecciones que se presentan entre diferentes culturas nacionales y al carácter subjetivo de cualquier fenómeno cultural. Es entonces que se vuelve casi inevitable recurrir a generalizaciones y estereotipos, o bien limitarse a aislar unas cuantas variables.⁸⁶

Reygadas Robles Gil, menciona en su texto que él parte de entre dos puntos para el estudio del trabajo como lo es en México, se divide entre los estereotipos por un lado, y por el otro en estudios empíricos que se han venido realizando a través del tiempo. Estudios multidisciplinarios, por así llamarlos. Si bien la cultura laboral desde la raíz de sí misma es un tema complejo de tratar, es conveniente que como el autor lo menciona, se capte la esencia de lo que conlleva a representarla como es, lejos de estereotipos basados en comparaciones con culturas que son muy diferentes a la mexicana, -por ejemplo la norteamericana o la europea-, lejos de la negatividad que encierran esos estereotipos entre sí; ya que como lo indica Samuel Ramos⁸⁷, “hacia los años setenta, a través de la historia el hombre mexicano ha adquirido cierta manera de ser, de comportarse y algunas costumbres que se ven reflejadas en el ambiente y desempeño laboral del área donde trabaja, por distintas razones que el autor menciona, deja ver al mexicano como incapaz de adecuarse a la vida moderna e industrializada”. No dicta una incapacidad que le permita ejercer un cambio en sí mismo, señala que es posible, pero no está en su historia, es una cuestión de trabajar en ello para que funcione.

Ahora bien, no somos los mexicanos las mismas personas que hace treinta años, no vivimos en las mismas condiciones y existen diferentes generaciones con

⁸⁶ GUADARRAMA OLIVERA, Rocío. *Cultura y trabajo en México. Estereotipos, prácticas y representaciones*. UAM, México. 1998

⁸⁷ Véase ROBLES GIL, Luis Reygadas. *Estereotipos rotos. El debate sobre la cultura laboral*. En GUADARRAMA OLIVERA, Rocío. *Cultura y trabajo en México. Estereotipos, prácticas y representaciones*. UAM, México. 1998

cambios innegables que han sabido desenvolverse bien dentro del papel de la industria y sus procesos. La industria 'extranjera' en México, ha implementado distintas estrategias que han sido adoptadas por los trabajadores, dejando de lado solamente la sistematización de los procedimientos, sino que ha insertado la inclusión a la industria de manera que el trabajador se vuelva más proactivo, invitando y formando trabajadores según lo requiera la empresa, de manera que la nueva cultura laboral que se adopta es más respetuosa y horizontal, valorando cada vez más al trabajador y reconociendo el capital humano.

Actualmente, "los códigos de conducta que reconocen derechos laborales y condiciones del ambiente de trabajo, que son recogidos en declaraciones unilaterales de las empresas; y una vez que son notificados a los trabajadores, es entonces que devienen obligatorios para ambas partes, es decir, que el cumplimiento de ellos se forja de manera vertical descendente y viceversa".⁸⁸

Los derechos humanos, los derechos fundamentales en el trabajo, así como los derechos de la persona del trabajador, han tenido un desarrollo particular en los estudios y trabajos de investigación en diversos países, lo que ha repercutido en la normativa y en variados instrumentos, modificando a su vez algunas de estas reglas de convivencia que permitan desarrollo en cada uno de los ámbitos del trabajador.

Es entonces que la aplicación de principios y disposiciones constitucionales para ampliar la protección, mediante la invocación de los principios y disposiciones constitucionales de modo de lograr una mayor protección de los trabajadores dentro de las áreas donde laboran.

"La utilización del derecho civil en caso de vacío en la norma laboral, ha ampliado los particularismos".⁸⁹ Dentro del derecho laboral se presentan ciertas limitaciones, puesto que las tendencias del Derecho del Trabajo varían según las regiones y los países.

Con respecto a la universalización de los derechos laborales, los códigos civiles utilizados contienen referencias a derechos fundamentales en el trabajo, a

⁸⁸ MANGARELLI, Cristina. *Tendencias del Derecho del Trabajo*. Gaceta Laboral, Maracaibo, v. 15, n.1, abr. 2009. Disponible en <http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972009000100004&lng=pt&nrm=iso>. acceso em 21 junio. 2015.

⁸⁹Ídem

otros derechos relacionados con los laborales y a condiciones del ambiente de trabajo, que deben ser siempre las adecuadas para un pleno desarrollo en el campo laboral y personal del trabajador.

Muchos de los actuales códigos de conducta contenidos en declaraciones unilaterales de las empresas no presentan contenidos programáticos sino que en ellos las empresas reconocen derechos a los trabajadores y condiciones mínimas del ambiente de trabajo. Los códigos de conducta también pueden estar contenidos en un acuerdo celebrado con la organización de trabajadores. Dichos contenidos de estos acuerdos marco en algunos casos son programáticos y en otros reconocen derechos laborales.

Todos estos instrumentos, que varían de uno a otro entre sí, tienen un contenido que en parte se reitera. Se trata de un núcleo común (que es similar pero no idéntico) de principios y derechos laborales, que se hacen obligatorios para ambas partes, y por tanto exigibles, a partir de diferentes fuentes o que rigen en los hechos a través de diversos mecanismos.⁹⁰

El Derecho del Trabajo ha reaccionado frente a la descentralización productiva elaborando y ha ido perfeccionando distintos mecanismos jurídicos protectores. Se encuentran las leyes aprobadas en algunos países de la región sobre subcontratación, estableciendo con ello, la responsabilidad de la empresa.

El Derecho del Trabajo no sólo ha reaccionado ante el fenómeno de la descentralización productiva y los nuevos desafíos planteados por la globalización, al día de hoy en muchos países, presenta mecanismos de mayor protección o garantistas.

El derecho al trabajo se reconoce en las normas fundamentales de derechos humanos como son la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales así como en textos internacionales como la *Carta social europea*, el *Protocolo de San Salvador*, la *Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos* y en textos nacionales como son las Constituciones de numerosos países.⁹¹

⁹⁰Ídem

⁹¹ Defensoría de los Derechos Humanos del Pueblo de Oaxaca. Derecho laboral. 2014. Consultado en www.derechoshumanosoaxaca.org/historialradio.php?idradio=16 19 nov, 2015.

La Nueva Cultura Laboral, desde ahora llamada NCL, es un proceso que pretende buscar la armonización de las relaciones de trabajo dentro del ambiente laboral en el que el trabajador se desempeña, con la finalidad de asegurar su permanencia, así como también el desarrollo continuo de las fuentes de empleo.

El conjunto de principios y valores con los que nos conducimos y la forma en la que realizamos cualquier actividad en nuestra vida diaria, es lo que forma nuestra cultura y lo que realizamos en nuestra vida diaria pasa a ser parte de la cultura laboral que practicamos, pues es la manera en la que hacemos las cosas.

La cultura laboral es entonces la forma en la que realizamos nuestro trabajo, el desempeño que ejercemos, teniendo en cuenta el “qué hacer”, apegado a su vez a los valores y reglas establecidas por la empresa, pero respetando también los principios y valores concernientes a nosotros mismos, que se hemos adquirido a lo largo de nuestra vida, entablando principal relación con las actitudes y conductas que manifestamos.

Existen diversos valores y principios que contiene en sí misma la NCL y por los cuales se rige, los siguientes, tales como lo indica la Secretaría del Trabajo, Seguridad y Previsión Social (STPS), citados de manera textual a continuación:

1. El trabajo humano tiene un valor ético y trascendente que debe ser respetado y protegido por la sociedad.
2. El fundamento que determina el valor del trabajo es, en primer lugar, la dignidad de la persona de quien lo ejecuta, lo cual determina su primacía sobre las cosas, sistemas económicos y administrativos.
3. El trabajo, además de ser el medio legítimo de manutención del ser humano y su familia, debe ser también el medio de desarrollo integral de la persona.
4. El trabajo es fuente de derechos y obligaciones. Los derechos deben ser respetados y promovidos. Las obligaciones deben ser cumplidas con espíritu de responsabilidad y auto-exigencia.
5. El lugar mayoritario del trabajo en la actualidad es la empresa, donde confluyen trabajadores, directivos e inversionistas, la cual no podría existir sin ello. La solidaridad entre sus integrantes y su decidida participación favorecen la productividad. La clave para avanzar en la productividad y la calidad para la competitividad radica sobre todo en la coordinación de los sectores productivos.

6. Para poder elevar el nivel de vida de la sociedad es necesaria la productividad, que es un proceso en el que intervienen numerosos factores, y que debe permitir una remuneración mejor a las personas que intervienen para lograrla. El trabajo que genera desarrollo es garantía de paz social.
7. Los esfuerzos por asegurar mayores beneficios a los trabajadores deben tener siempre en cuenta la situación económica general del país y de las empresas en particular.
8. Vivimos en un mundo económico globalizado. Esta realidad debe impulsar la creatividad, la responsabilidad social, la imaginación de todos los mexicanos, para adoptar una nueva cultura laboral mexicana que permita alcanzar el pleno empleo con productividad y calidad para la competitividad.
9. La Nueva Cultura Laboral mexicana debe tener como sustento fundamental el diálogo, la concertación y la unidad de esfuerzos entre las organizaciones sindicales y los directivos empresariales. Invariablemente buscaremos que dicha cultura se oriente a la creación y permanencia de las empresas, a la conservación y promoción del empleo, al aumento de la rentabilidad, a la justa distribución de las utilidades y a la lucha contra la corrupción de líderes sindicales y empresarios.
10. El problema clave de la ética social al que deben contribuir conjuntamente en su solución organismos empresariales, sindicatos y gobierno, es el de la justa remuneración de todos los factores de la producción, procurando ante todo que se den las condiciones favorables para la generación de empleo digno y productivo.⁹²

El objetivo principal de la nueva cultura laboral, es el de crear y llevar a cabo una buena relación entre el patrón, la empresa y los trabajadores, y para esto en la nueva cultura laboral, se establecen algunos puntos indispensables a aplicar a los trabajadores dentro de la empresa, por ejemplo más capacitación, mejores prestaciones, valorización del trabajo, mayor humanización con el trabajador, preocuparse más por sus situaciones laborales de cada empleado.

Es necesario romper con usos y costumbres muy arraigadas, eliminar la resistencia al cambio, y todo ambiente nocivo que perjudique el cambio al que desea someterse la empresa con sus trabajadores.⁹³

Los principios por los cuales se rige la NCL, tienen como idea central alentar la cooperación entre los factores que conforman la producción, así como en los

⁹² STPS. Op. Cit.

⁹³ AGUILAR LESIAUR, Emma Beatriz. *Hacia una nueva cultura laboral en las organizaciones mexicanas*. GestioPolis. julio 26, 2013. www.gestiopolis.com Consultado el 22 de Abril de 2015.

procesos educativos que se realizan y en procesos que se refieren a la capacitación, que sea bidireccional, apuntando tanto al interior de los centros de trabajo y hacia fuera de ellos. Incluyendo medios privilegiados para la valorización del trabajo humano, el aumento de la productividad en el ámbito laboral y personal donde se desenvuelven los trabajadores y la satisfacción de las necesidades de éstos y sus familias. Ambos procesos, tanto educativos como de capacitación, inculcan ciertos valores como lo son la responsabilidad, la solidaridad con otros, la superación continua dentro del ámbito profesional y personal, y la capacidad de tolerancia y adaptación al cambio, así como la mejora del trabajo en equipo.

El desarrollo de la NCL implica un proceso que supone un esfuerzo continuo, permanente y corresponsable de los factores productivos. La revaloración del trabajo humano como elemento fundamental en la empresa para alcanzar niveles superiores de productividad y competitividad. El trabajo que posibilita la superación personal es garantía de paz social.⁹⁴

La NCL implica para sí, la capacitación de los trabajadores y empresarios como un proceso sistemático a lo largo de su vida activa. Uno de sus objetivos es entonces la creación de empleos de manera constante y la preservación de los existentes, lo que conduce a la empresa a la adquisición de herramientas útiles para la previsión y adaptación a los cambios que sean requeridos. El reconocimiento en la importancia que tiene el trabajo de generar una NCL, aporta que pueda seguir mejorando el proceso para no sólo ayudar a las empresas que estén dispuestas a tomarlo para sí, sino que también sirva de ejemplo para aquellas que aún no se han dado a la tarea de integrarlo a la cultura que poseen.

Los trabajadores han de percibir una remuneración justa y tener acceso a servicios de seguridad social de la mayor calidad, indispensables para ellos y sus familias, que les permitan asegurar un nivel digno de vida, durante y después de su actividad productiva. De esta manera la inversión en capital humano y una más eficiente asignación de los recursos productivos, son los factores esenciales para aumentar la productividad y la competitividad de la economía mexicana. En este sentido, se deben reforzar las políticas

⁹⁴ STPS. Op. Cit.

orientadas a elevar los niveles de educación y capacitación de la población, así como aquellas dirigidas a eliminar los factores que limitan el desarrollo económico sano.⁹⁵

Los procesos productivos no sólo requieren de equipos y tecnología de punta compatibles con el aprovechamiento productivo de la mano de obra, sino también de nuevas formas de gestión, organización y capacitación para el trabajo productivo, que además de propiciar el uso racional y eficiente de los recursos disponibles, estimulen la capacidad de innovación, el potencial creativo y la superación intelectual de los trabajadores.

Es necesario reforzar los valores en la formación personal, así como en la vida cívica y social. Educar, enseñar, demostrar e impulsar los valores del trabajo como ámbito para la completa expresión y crecimiento de la persona. Mediante la educación estaremos incidiendo en un cambio de actitudes y conductas que contribuirán a crear una nueva cultura laboral que rebase los límites de la simple instrucción técnica, capacitación y adiestramiento para el trabajo. Asimismo, se deben preservar y potenciar aquellos valores y tradiciones culturales que definen e identifican nuestra nacionalidad.

La STPS indica que existen ciertos beneficios en la adquisición de una NCL, algunos de ellos incluyen la mayor participación de la organización en los mercados. La existencia de los empleos mejor remunerados. Una mayor rentabilidad de las empresas en cuanto a la demanda del medio. Mejores condiciones de trabajo para quienes laboran dentro de la organización, así como mejor capacitación y desarrollo. Mejor medio ambiente –referente al clima laboral- y la mejora continua de productos y los servicios que las organizaciones ofrecen.

Actualmente al trabajador se le considera parte fundamental e importante para la empresa, ya no se le ve como un recurso más, como anteriormente era considerado. Ahora es común que el trabajador sea participativo en las actividades de la empresa e incluso en decisiones importantes a tomar y de sugerir mejoras con respecto al trabajo que ejerce.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, puso en marcha el “Operativo para promover el trabajo digno o decente, saludable y libre de violencia 2014”. Su

⁹⁵ Ídem

propósito es promover y vigilar el respeto a los derechos humanos y derechos laborales por parte de los patrones. Mencionan en la pagina web de la STPS que el operativo estaría en marcha durante todo el año pues surgió en el marco del nuevo Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones, el cual fue publicado el 17 de junio del año 2013 en el Diario Oficial de la Federación y con la reforma a la Ley Federal del Trabajo, que entró en vigor a partir del 1 de diciembre de 2012, en el cual se establece en su artículo 2do el término de trabajo digno o decente.

El operativo pretende establecer acciones para promover la adopción de una cultura de trabajo digno o decente en los centros de trabajo, a través de visitas de orientación y asesoría por parte de la autoridad laboral de la STPS, tratando temas sobre el respeto de la dignidad humana, la no discriminación, el acceso a la seguridad social, salario remunerador, capacitación continua y las condiciones de seguridad e higiene, para prevenir riesgos de trabajo.

[...] el principio de igualdad sustantiva, la ayuda alimentaria, los derechos de las mujeres inherentes a la maternidad, el trabajo de menores en edad permitida, que se cumpla con la obligación de afiliar el centro de trabajo al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (INFONACOT), además de promover la prevención, atención y erradicación de la violencia contra las mujeres y los hombres en los centros de trabajo, para evitar conductas de hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral.⁹⁶

Tanto en México como en otros países, el ser humano se ha visto como un recurso, como una pieza más del engranaje productivo. Pero no solo eso, el problema más grave radica en que él mismo se ve como un recurso y, por lo tanto, se vende como tal. Las creencias, la visión, los objetivos y las prácticas de negocios pueden ser o no ser compatibles con la cultura, cuando es compatible, se convierte en una valiosa aliada para la puesta en práctica y ejecución de la estrategia, y cuando no lo es resulta ser un obstáculo para la ejecución exitosa de la estrategia.

⁹⁶ PÁGINA WEB DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO, SEGURIDAD Y PREVISIÓN SOCIAL. STPS. http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/boletines/2014/julio/bol_271.html Consultado el día 3 de agosto, 2015.

Una cultura desarrollada alrededor de principios tales como escuchar a los clientes, alentar a los empleados a enorgullecerse de su trabajo y otorgarles un alto grado de responsabilidad con respecto de lo que realizan, esto conduce la ejecución exitosa de una estrategia de proporcionar un servicio superior al cliente.

“Existe una cultura fuerte en que el personal cuando responde a los estímulos debido a su adaptación a los valores de la organización. Donde la cultura es fuerte, la gente hace las cosas porque creen que es lo que hay que hacer”.⁹⁷

Una cultura poderosa lo desarrollan tres factores: 1) líder o fundador poderoso que establece valores, principios y prácticas competitivas, 2) compromiso sincero y perdurable hacia la compañía y 3) interés genuino por los tres elementos principales de la organización: empleados, clientes y accionistas. En una cultura débil cuando hay poca alineación con los valores de la organización y el control en empresas con este tipo de cultura hay poca unión entre las unidades respecto a los principios de negocios, aquí los administradores no adoptan ninguna filosofía, ni elogian el empleo de prácticas de operación particulares debido a la ausencia de valores, de ahí es que los empleados solo ven a la compañía como un lugar de trabajo y a su trabajo como una forma de ganarse la vida, la motivación del amor por su trabajo es nulo. En la cultura débil no existe compromiso o lealtad hacia la empresa, ninguna por parte del empleado y por ultimo no proporcionan ayuda para la puesta en práctica de la estrategia.⁹⁸

En las culturas de adaptación, los miembros comparten un sentimiento de confianza en que la organización se puede enfrentar a cualesquiera oportunidades o amenazas que puedan surgir, son receptivas las ideas de correr riesgos, experimentar, innovar y cambiar las estrategias y prácticas necesarias para satisfacer los intereses de los clientes, empleados, accionistas y empleados y comunidades en donde opera la compañía.

Las culturas de adaptación apoyan a los administradores y empleados en todos los niveles cuando proponen un cambio útil, o cuando ayudan a iniciarlo, una característica de esta es que la alta administración armoniza entre las condiciones cambiantes y el interés genuino por los grupos clave (clientes, empleados,

⁹⁷ SAUTER LAWRENCE, Steven L. MURPHY, R., HURRELL, Joseph J. y LEVI, Lennart. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Cap. 34 Factores psicosociales y de organización.

⁹⁸ AGUILAR LESIAUR, Emma Beatriz. *Op. Cit.*

accionistas y proveedores).

Desde que en 1998 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, se marcó un nuevo compromiso para los Estados miembros de respetar, promover y realizar principios tales como la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Sin embargo, la regulación internacional continúa siendo un instrumento débil en la lucha por los derechos laborales globales ya que muchos países no la aplican, incluso aquellos que han ratificado dicha declaración.⁹⁹

Los términos del nuevo artículo 1o. constitucional³ indican un cambio en la interpretación de las normas relativas a los derechos humanos, las cuales se interpretarán de conformidad con la Constitución y con los tratados internacionales con la aplicación de la norma que más favorezca a la persona, es decir con la aplicación del principio *pro persona* y que en materia laboral se ha conocido como *in dubio pro operario*, en vigor en la legislación reglamentaria del artículo 123 constitucional con lo que se beneficia en todo tiempo a las personas con una protección más amplia. Es importante destacar que la LFT desde 1970 incluyó en su normatividad dicho principio en su artículo 6o., hoy llevado al rango constitucional.¹⁰⁰

La OIT en su tercera encuesta europea sobre condiciones de trabajo, reporta que “13 millones de trabajadores de Finlandia, Reino Unido, Países Bajos, Suecia, Bélgica, Portugal, Italia y España han sido víctimas de él en el último año, lo que ha ocasionado que se adopten medidas para afrontarlo, como introducción de legislaciones o reformas normativas, códigos de buenas prácticas, cláusulas antimobbing en los contratos, entre otras iniciativas”.¹⁰¹

⁹⁹ PÁGINA WEB DE PRODESC. Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, A.C. www.prodesc.org.mx el día Consultado el 12 de mayo, 2015.

¹⁰⁰ KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. *La reforma constitucional en materia de derechos humanos laborales*. Revista Latinoamericana de Derecho Social. Núm. 14, enero-junio de 2012, pp. 207-214

¹⁰¹ ARROYUELO, S.O. La violencia Psicológica en el lugar de trabajo en el marco de la unión europea. 2002. España. Lan Harremanak. 279-296.

“Cuando se trata de los derechos laborales, derecho a la sindicalización es la parte más central”.¹⁰² El hecho de formar un sindicato puede tener ventajas en cuanto a la negociación colectiva, ya sea con la finalidad de aumentar salarios a los miembros que lo conformen, o conseguirles en ocasiones más y/o mejores prestaciones a diferencia de los trabajadores que no son parte de él. Así también pueden los sindicatos procurar condiciones de trabajo seguras y de no ser así, pedir que se revisen los posibles cambios a implementar y exigir su cumplimiento.

Es un concepto en desarrollo y ha surgido debido a los cambios en la industria social, debido a la evolución, la transición y el aumento de los matices en cuestión de imitar el progreso social y la civilización humana. Es esencial que los trabajadores conozcan los derechos que les corresponden al ejercer su trabajo, así como también es importante que los empleadores conozcan los derechos de sus empleados. Esto con la finalidad de evitar cometer alguna violación a sus derechos laborales.¹⁰³

Toda relación de trabajo implica para el patrón una serie de obligaciones, tales como la integración correcta y completa del expediente del trabajador, para estar en posibilidad de acreditar los elementos -condiciones de trabajo-, ante una eventual demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje por parte de algún colaborador, tal y como lo señalan los artículos 784, 804 y 805 de la LFT.

Por lo anterior, se presenta a continuación un cuadro descriptivo de las obligaciones patronales a observar, así como las consecuencias en caso de incumplimiento de las mismas:¹⁰⁴

¹⁰² Conceptos Generales Derechos Humanos Laborales. Consultado en mitecnologico.com el día 15 de mayo, 2015.

¹⁰³ Ídem

¹⁰⁴ SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. STPS. LOPEZ, Marcela. Consultado en stps.jalisco.gob.mx. el día 16 de mayo, 2015.

CONTRATO DE TRABAJO (artículos 21, 24, 35 y 1002 de la LFT)

Requisitos	Sanción por incumplimiento	Comentario
<p>Hacerlo constar por escrito en dos tantos (uno para el patrón y otro para el trabajador), señalando: Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del patrón trabajador;</p> <p>Duración de la relación laboral: tiempo determinado, obra determinada o tiempo indeterminado;</p> <p>Labora, desarrolla;</p> <p>Lugar en donde se presta el servicio;</p> <p>Duración de la jornada;</p> <p>Forma y monto del salario;</p> <p>Época de pago, y</p> <p>Días de descanso y otras prestaciones otorgadas por el patrón.</p>	<p>Multa de los tres a 315 veces el salario mínimo general vigente (VSMGV) en donde se ubique el centro de labores.</p>	<p>Como la ley constriñe al patrón contar con el contrato de trabajo, la falta de éste le es imputable y en consecuencias duración se entenderá por tiempo indeterminado, además de que en un juicio laboral no podría acreditar las condiciones de trabajo pactadas con los trabajadores.</p>

Fuente: López, Marcela. STPS.

SALARIO (ARTÍCULOS 82 AL 116, 1002 Y 1004 DE LA LFT)

Requisitos	Sanción por incumplimiento	Comentario
<p>El salario a los trabajadores deberá pagarse:</p> <p>En tiempo y forma pactados, sin que exista la posibilidad de que sea suspendido ni cedido a otras personas;</p> <p>En efectivo, moneda de curso legal, por tanto queda prohibido hacerlo mediante vales o mercancías;</p> <p>Personalmente, excepto cuando no se pueda acudir a recibirlo, en cuyo caso, debe mediar una carta poder otorgada por el trabajador firmada ante dos testigos a favor de un tercero, y</p> <p>Semanalmente cuando la labor sea material y quincenalmente en los demás casos.</p>	<p>Multa de tres a 315 VSMGV en el lugar donde se encuentre el establecimiento del patrón.</p> <p>En caso de detectarse en una visita de inspección recibos denóminas con montos superiores a los reales, la Inspección del Trabajo sancionará al patrón con una multa de 50 a 200 VSMGV del lugar de la fuente de trabajo.</p> <p>Además de que esta anomalía podría considerarse como un delito, el cual tiene por sanción la privación de la libertad de seis meses a tres años y en caso de reincidencia, puede duplicarse.</p>	<p>El salario es la contraprestación que el patrón le otorga al trabajador por su labor, por tanto se integra con las gratificaciones, prestaciones, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra que se le entregue al mismo con motivo del desempeño de su trabajo, y puede pactarse en cuota diaria, por unidad de tiempo, unidad de obra (conocido como destajo), comisión o precio alzado.</p>

Fuente: López, Marcela. STPS.

DESCANSO SEMANAL Y OBLIGATORIO (artículos 69 al 75 y 994 fraccióni de la lft)

Requisitos	Sanción por incumplimiento	Comentario
<p>Otorgará los trabajadores por lo menos un día de descanso en la semana, de preferencia el domingo y cuando no sea éste,</p>	<p>La Inspección del Trabajo puede imponer una multa por la violación al derecho de disfrute de estos días a razón de tres</p>	<p>Los descansos obligatorios son los señalados en la ley de la materia; sin embargo, el contrato individual,</p>

<p>sino otro día de la semana, otorgar una prima dominical equivalente al 25% del salario ordinario, y Respetar el goce de los días de descanso obligatorio señalados en la Ley Federal del Trabajo, tales como: 1o. de enero; 5 de febrero; 21 de marzo; 1o. De mayo; 16 de septiembre; 20 de noviembre; 1o. de diciembre de cada seis años cuando corresponda la transmisión del poder ejecutivo federal, y 25 de diciembre.</p>	<p>a 155 VSMGV del sitio donde se encuentre el centro de trabajo. Independientemente de lo anterior, el patrón tiene la obligación de pagar al trabajador que labore un día de esta naturaleza, además del salario ordinario, uno doble.</p>	<p>colectivo o el reglamento de trabajo pueden otorgarse días adicionales, los cuales deben ser respetados</p>
--	--	--

Fuente: López, Marcela. STPS.

PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES (artículos 117 al 131 y 992 fracción II de la LFT)

Requisitos	Sanción por incumplimiento	Comentario
<p>Formar una Comisión Mixta para la Elaboración del Pago y Reparto de las Utilidades, con igual número de representantes de trabajadores y patrón; Repartir entre los trabajadores en los meses de abril y mayo el 10% de la renta gravable generada en el ejercicio fiscal que concluyó considerando el tiempo efectivamente laborado</p>	<p>Multa de 15 a 315 VSMGV en donde se ubique el establecimiento.</p>	<p>Es recomendable que el patrón conserve los recibos de pago de éste rubro debidamente firmados por los trabajadores a efecto de comprobar su entrega en caso de un juicio laboral o la naturaleza del mismo ante las autoridades fiscales (Servicio de Administración Tributaria e Institutos Mexicano del Seguro Social y del Fondo Nacional de la</p>

de los trabajadores, así como los salarios percibidos; Exhibirla Carátula de la Declaración anual del impuesto sobre la renta presentada por la empresa a los trabajadores si tienen duda respecto a la utilidad generada en el ejercicio fiscal, y fijar en lugares visibles de la empresa el monto de utilidades a pagar a cada uno de los trabajadores.		Vivienda para los Trabajadores).
--	--	----------------------------------

Fuente: López, Marcela. STPS.

AGUINALDO (artículos 87 y 1002 de la LFT)

Requisitos	Sanción por incumplimiento	Comentario
Debe pagarse antes del día 20 de diciembre y ser el equivalente a 15 días de salario por lo menos; Los trabajadores que no hubiesen cumplido el año de servicios tienen derecho a que se les pague el aguinaldo en proporcional tiempo laborado, y En caso de que la relación de trabajo concluya antes de la fecha de pago se cubrirá en proporción al tiempo laborado.	Multa de los tres a 315 VSMGV en donde se actualice la infracción.	Los períodos de incapacidad por maternidad y riesgos de trabajo de los trabajadores, para el pago de este concepto, se consideran como tiempo efectivamente laborado.

Fuente: López, Marcela. STPS.

VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL (artículos 26 al 81 y 994 fracción ii de la LFT)

Requisitos	Sanción por incumplimiento	Comentario
<p>Al cumplir un año de servicios, el patrón concederá un período de vacaciones al trabajador de cuando menos seis días de descanso pagados, en el entendido de que éstos lapsos aumentarán dos días más por año laborado hasta llegar a 12 y posteriormente se incrementarán dos más por cada cinco años de servicio; Queda prohibido sustituir el goce de vacaciones por el pago de las mismas, excepto en caso de terminación de la relación de trabajo donde deberá cubrirse dicha prestación ante la imposibilidad material para disfrutarlas; Pagar una prima vacacional equivalente al 25% por lo menos del salario del período vacacional, y El disfrute de las vacaciones se debe pactar dentro de los seis meses siguientes a su generación.</p>	<p>La multa es tres a 155 VSMGV en donde se encuentre el establecimiento.</p>	<p>Se otorga la prima vacacional, dado que el trabajador en el período de vacaciones efectúa gastos extraordinarios para su recreación y la de su familia, y se debe de contar con un control de los períodos vacacionales a que tienen derecho los trabajadores, así como de los otorgados y conservar los recibos de pago de las vacaciones y la prima vacacional correspondiente.</p>

Fuente: López, Marcela. STPS.

CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO (artículos 153-a al 153-x, 391 fracciones VII y VIII y 994 fracción IV de la LFT)

Requisitos	Sanción por incumplimiento	Comentario
Integrar con igual número de representantes de trabajadores y patrón una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento; Formular y registrar los planes y programas en esta materia ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y Señalar en el contrato de trabajo, en qué consistirá la capacitación y adiestramiento a otorgar a los trabajadores.	Multa de los tres a los 315 VSMGV en donde se actualice la infracción.	La capacitación y adiestramiento de los trabajadores de la empresa tiene por objeto principal incrementar las habilidades de los trabajadores y por ende su productividad y evitar los riesgos de trabajo.

Fuente: López, Marcela. STPS.

SEGURIDAD E HIGIENE (reglamento federal de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo y 132, fracción XVII, 992 fracción II y 1002 de la LFT)

Requisitos	Comentario
Constituir una Comisión Mixta de seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, la cual debe de estudiar e investigar la causa de los accidentes y enfermedades de los trabajadores y proponer líneas de corrección dentro de la fuente de trabajo y así abatir las incidencias, y Conocer y aplicar las normas oficiales mexicanas que correspondan a las actividades propias de la negociación	La seguridad e higiene en el trabajo son factores primordiales para disminuir los índices de accidentes y enfermedades de trabajo.

Fuente: López, Marcela. STPS.

CONSERVACIÓN DE DOCUMENTOS (artículos 784, 804, y 1002 de la LFT)

Documentos	Hechos que acredita	Temporalidad de su archivo
Contrato individual de trabajo	Condiciones generales de trabajo y antigüedad	Totala relación laboral y hasta un año después de concluida la misma.
Certificado de incapacidad temporal para el trabajo	Falta injustificada por incapacidad.	
Recibos de salario y otros pago	Monto y pago de: salario; séptimos días; días festivos; vacaciones; prima vacacional; PTU, y horas extras, en su caso.	
Control de asistencia	Faltas injustificadas; descanso de: séptimos días; días festivos; vacaciones; períodos de incapacidad; duración real de la jornada de trabajo, y tiempos de descanso y alimentación	El último año de trabajo y un año después de concluida la relación laboral.
Recibo de aguinaldo	Pago de aguinaldo	
Comprobantes, recibos o boletas de vacaciones y prima vacacional	Disfrute de vacaciones y pago de la prima vacacional.	
Recibo de participación de utilidades	Pagode utilidades	
Acta administrativa de los hechos que fundamentan la causal de rescisión de la relación laboral con el trabajador	Procedencia de la causa de rescisión de la relación de trabajo.	Durante el proceso de rescisión y un año posterior a su notificación al trabajador.
Aviso de rescisión de la relación de trabajo (artículo 47 de la LFT)	Haber cumplido con lo establecido en el aludido ordenamiento.	Un año posterior a la terminación de la relación de trabajo.

Carta renuncia	La voluntad del trabajador de dar por concluida la relación de trabajo que lo unía con la empresa.	
Convenio individuales celebrados ante las autoridades laborales entre empresa y patrón	El contenido de los acuerdos pactados sin violar los derechos de los trabajadores	En su caso durante el tiempo que dure la relación de trabajo y dos años siguientes a su terminación.
Dictámenes por incapacidad	Causal de la conclusión de la relación laboral o reubicación.	Dos años posteriores a su notificación al trabajador. ¹⁰⁵

Fuente: López, Marcela. STPS.

En caso de incumplimiento de lo establecido en los artículos mencionados el trabajador puede presentar una demanda; ésta demanda es el primer trámite dentro del juicio laboral. En ella, el trabajador narra los hechos que dan origen a la misma precisando el domicilio de la fuente de trabajo a la que se demanda y el giro al que se dedica.

La demanda consta de algunos requisitos, para empezar, ésta debe elaborarse por escrito (indicado en el artículo 872 LFT) en el que se contengan:

1. Las condiciones en que se dio la relación de trabajo precisando fecha de inicio, horario, salario, puesto desempeñado, días de descanso, así como todo lo que conlleva el contrato especificado, etc.
 2. Las condiciones de modo tiempo y lugar en que se haya dado el despido, si es el caso;
- Las prestaciones económicas que reclama (vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, etc.) y los periodos de tiempo respecto de los cuales las reclama
 - Los fundamentos legales en que se sustenta su reclamación
 - Los puntos petitorios en los cuales debe precisarse con claridad la pretensión del trabajador demandante

¹⁰⁵ Ídem.

Las tablas presentadas fueron elaboración de Marcela Lopez. En esta tesis fueron modificadas solamente en su diseño.

- Del escrito inicial de demanda deben acompañarse tantas copias como demandados haya;
- La demanda debe presentarse ante la Junta correspondiente en los siguientes plazos:
- Dos meses cuando se trate de acciones derivadas de la separación de los trabajadores de sus labores, este término empieza a correr a partir del día siguiente en que se suscite la separación
 - Un año cuando se trate de prestaciones económicas en cuyo caso el término empieza a correr a partir del día siguiente en que de acuerdo ala Ley sea exigible la prestación de que se trate
 - Dos años cuando se trate de las acciones de los trabajador eso sus beneficiarios derivadas de un riesgo de trabajo así como la ejecución de laudos o convenios
 - Para el caso de que la demanda sea intentada por el Patrón con la finalidad de rescindir la relación de trabajo el término de interposición de la demanda será de un mes contado a partir de la fecha en que actualizó la causal de rescisión. Lo anterior con la finalidad de hacer valer los derechos laborales en cualquiera de los centros de trabajo que se presentase alguna incidencia.¹⁰⁶

La Constitución Política, como eje rector de nuestro sistema jurídico, contiene en sí misma ciertas obligaciones para los patronos en materia de protección a la salud y seguridad en el trabajo, se deben entonces cumplir los mandamientos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de los establecimientos; acatar las medidas apropiadas para prevenir accidentes, y organizar el trabajo de tal manera que resulte la mayor garantía para la salud de los trabajadores. Esto con la finalidad de responsabilizarlos por los accidentes y enfermedades profesionales de los trabajadores. Lo anterior se encuentra asentado en las fracciones XIV y XV del Apartado A de su Artículo 123:

Fc. XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las

¹⁰⁶ STPS Jalisco. ZEPEDA, Karina. Demandas laborales. Mar, 08/06/2013. Consultado en www.stps.jalisco.gob.mx/asesoria-laboral/demandas

leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario, es decir por medio de Outsourcing.

XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso. La Carta Magna no consagra el reconocimiento de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo como un derecho humano.¹⁰⁷

En cuanto a convenios internacionales, las principales disposiciones internacionales en materia de protección de la salud y seguridad laboral se encuentran contenidas en diversos convenios suscritos por México y la OIT. “Los convenios y recomendaciones de la Organización internacional del Trabajo, contienen los principios rectores y las normas internacionales –convenios y recomendaciones– sobre derechos laborales y de seguridad social” (Sánchez Castañeda, 2006: 157).¹⁰⁸

El 12 de septiembre de 1931, México ingresa a la Organización Internacional del Trabajo, desde entonces el país ha sido en varias ocasiones miembro del Consejo de Administración, ha ocupado la presidencia y ha presidido el grupo gubernamental del mismo. México ha ratificado 78 convenios de los 188 adoptados por la OIT.¹⁰⁹ Los instrumentos internacionales en materia de salud y seguridad laboral ratificados por México son el convenio 12, 14, 16, 17, 19, 42, 55, 102, 115, 120 de la OIT.¹¹⁰

¹⁰⁷ TREJO, Karina. *La protección de la salud y la seguridad en el trabajo como derechos humanos*. El Cotidiano 2013, (181).

¹⁰⁸ PÁGINA WEB DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. STPS. Convenios. http://www.stps.gob.mx/01_oficina/03_cgai/convenios_ratificados.htm, Consultado el 11 de julio, 2015.

¹⁰⁹ PÁGINA WEB DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO. OIT. Convenios ratificados por México. http://www.ilo.org/global/docs/WCMS_209748/lang-es/index.htm Consultado el 12 de julio, 2015.

¹¹⁰ Convenio 12 de la OIT, relativo a la indemnización por accidentes del trabajo en la agricultura. En términos del Artículo 1, todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que lo ratifique se obliga a extender a todos los asalariados agrícolas el beneficio de las leyes y reglamentos que tengan

por objeto indemnizar a las víctimas de accidentes sobrevenidos a causa del trabajo o durante la ejecución del mismo.

Convenio 14 de la OIT, sobre el descanso semanal (en términos de trabajadores de la industria). El Artículo 2, Punto 1 señala que todo el personal empleado en cualquier empresa industrial, pública o privada, o en sus dependencias, deberá disfrutar, en el curso de cada periodo de siete días, de un descanso que comprenda como mínimo veinticuatro horas consecutivas.

Convenio 16 de la OIT, relativo al examen médico obligatorio de los menores empleados a bordo de los buques. Conforme al Artículo 2, las personas menores de 18 años no podrán ser empleadas a bordo, salvo en los buques en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, sin previa presentación de un certificado médico que pruebe su aptitud para dicho trabajo, firmado por un médico reconocido por la autoridad competente.

Convenio 17 de la OIT, relativo a la indemnización por accidentes de trabajo. De acuerdo con el Artículo 1, todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente convenio se obliga a garantizar a las víctimas de accidentes del trabajo, o a sus derechohabientes, una indemnización.

Convenio 19 de la OIT, relativo a la igualdad de trato entre los trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes del trabajo. En el Artículo 1 se establece que todo miembro se obliga a conceder a los nacionales de cualquier otro miembro, y que fueren víctimas de accidentes del trabajo ocurridos en el territorio de aquél, o a sus derechohabientes, el mismo trato que otorgue a sus propios nacionales en materia de indemnización por accidentes del trabajo. El Punto 2 indica que, esta igualdad de trato será otorgada a los trabajadores extranjeros y a sus derechohabientes sin ninguna condición de residencia. Sin embargo, en lo que se refiere a los pagos que un miembro, o sus nacionales, tengan que hacer fuera de su propio territorio en virtud de este principio, las disposiciones que hayan de tomarse se regirán, si fuere necesario, por acuerdos especiales celebrados con los miembros interesados.

Convenio 42 de la OIT, relativo a la indemnización por enfermedades profesionales. En el Punto 1 del Artículo 1 se señala que todo miembro se obliga a garantizar a las víctimas de enfermedades profesionales o a sus derechohabientes una indemnización basada en los principios generales de su legislación nacional sobre la indemnización por accidentes del trabajo. Asimismo, el punto 2 refiere que la tasa de esta indemnización no será inferior a la que establezca la legislación nacional por el daño resultante de los accidentes del trabajo. A reserva de esta disposición, cada miembro quedará en libertad de adoptar las modificaciones y adaptaciones que estime oportunas, al determinar en su legislación nacional las condiciones que han de regular el pago de la indemnización por enfermedades profesionales y al aplicar a las mismas su legislación sobre la indemnización por accidentes del trabajo.

Convenio 55 de la OIT, relativo a las obligaciones del armador en caso de enfermedad, accidente o muerte de la gente del mar. Conforme el Punto 1 del Artículo 2, las obligaciones del armador deberán cubrir los riesgos: de enfermedad o accidente ocurridos en el periodo que transcurra entre la fecha estipulada en el contrato, de enrolamiento para el comienzo del servicio y la terminación del contrato; y, de muerte que resulte de cualquier enfermedad o accidente.

Convenio 102 de la OIT, relativo a la norma mínima de la seguridad social. Conforme a los artículos 7, 13, 19, 25, 31, 39, 46, 53 y 59, todo miembro deberá garantizar a las personas protegidas las siguientes concesiones, cuando su estado lo requiera: de asistencia médica, de carácter preventivo o curativo, así como prestaciones monetarias de enfermedad a las personas protegidas, de desempleo, en caso de accidente del trabajo y de enfermedad profesional, de maternidad, de invalidez y de sobrevivientes.

Convenio 115 de la OIT, relativo a la protección de los trabajadores contra radiaciones ionizantes. El Artículo 5 establece que no deberá escatimarse ningún esfuerzo para reducir al nivel más bajo posible la exposición de los trabajadores a radiaciones ionizantes, y todas las partes interesadas deberán evitar toda exposición inútil. De igual forma, el Artículo 12 señala que todos los trabajadores directamente ocupados en trabajos bajo radiaciones deberán someterse a examen médico apropiado, antes o poco después de la ocupación en tales trabajos, y someterse ulteriormente a exámenes médicos en intervalos apropiados.

Convenio 120 de la OIT, relativo a la higiene en el comercio y en las oficinas. Conforme a los artículos del 7 al 19, todos los locales utilizados por los trabajadores y los equipos de tales locales deberán ser

La Ley Federal del Trabajo (LFT)¹¹¹, en su Artículo 473 define los riesgos de trabajo como los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo. El Artículo 474 de dicha ley considera los accidentes de trabajo como: “toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste. Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél”.

Se indica en el Artículo 475 del ordenamiento en cita señala que la enfermedad de trabajo es: “todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios”.

El reglamento federal de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo, publicado el 21 de enero de 1997 en el Diario Oficial de la Federación, cuyo objetivo

mantenidos en buen estado de conservación y de limpieza; tener suficiente y adecuada ventilación natural o artificial, o ambas a la vez, que provean a dichos locales de aire puro o purificado; estar iluminados de manera suficiente y apropiada. Los lugares de trabajo tendrán, dentro de lo posible, luz natural; mantener la temperatura más agradable y estable que permitan las circunstancias; estarán instalados de manera que no se produzca un efecto nocivo para la salud de los trabajadores; se deberá poner a disposición de los trabajadores, en cantidad suficiente, agua potable o cualquier otra bebida sana; deberán existir instalaciones para lavarse e instalaciones sanitarias, apropiadas y en número suficiente, que serán mantenidas en condiciones satisfactorias; poner asientos adecuados y en número suficiente a disposición de los trabajadores, y éstos deberán tener la posibilidad de utilizarlos en una medida razonable; para que los trabajadores puedan cambiarse de ropa, dejar las prendas que no vistan durante el trabajo y ponerlas a secar, deberán proporcionarse instalaciones adecuadas y mantenerlas en condiciones satisfactorias. Los locales subterráneos y los locales sin ventanas en los que se efectúe regularmente un trabajo deberán ajustarse a normas de higiene adecuadas. Los trabajadores deberán estar protegidos, por medidas adecuadas y de posible aplicación, contra las sustancias o los procedimientos incómodos, insalubres o tóxicos, o nocivos por cualquier razón que sea. La autoridad competente prescribirá, cuando la naturaleza del trabajo lo exija, la utilización de equipos de protección personal. Deberán ser reducidos con medidas apropiadas y practicables y en todo lo que sea posible los ruidos y las vibraciones que puedan producir efectos nocivos en los trabajadores.

Todo establecimiento, institución, servicio administrativo, o secciones de ellos a que se aplique el presente convenio deberá poseer, según su importancia y según los riesgos previsibles, lo siguiente: a) una enfermería o un puesto de primeros auxilios propio; b) una enfermería o un puesto de primeros auxilios común con otros establecimientos, instituciones, servicios administrativos, o sus secciones, o c) uno o varios botiquines, cajas o estuches de primeros auxilios. En PÁGINA WEB DE LA Organización Internacional de Trabajo. OIT. www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11110:0::NO::P11110_COUNTRY_ID:102764 Consultado el 20 de junio del 2015

¹¹¹ PÁGINA WEB DE LA Ley Federal del Trabajo. LFT. www.stps.gob.mx/bp/micrositios/reforma_laboral/archivos/Noviembre.%20Ley%20Federal%20del%20Trabajo%20Actualizada.pdf Consultado el 23 de junio del 2015.

es establecer las medidas necesarias de prevención de los accidentes y enfermedades de trabajo, tendientes a lograr que la prestación del trabajo se desarrolle en condiciones de seguridad, higiene y medio ambiente adecuados para los trabajadores, conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.

El 6 de julio de 1998 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral con el objeto de reglamentar la Ley Federal del Trabajo en relación con el procedimiento y la forma de ejercicio para la práctica de visitas de inspección y la aplicación de sanciones por violaciones a la legislación laboral, en los centros de trabajo a los que se refiere este reglamento. Su aplicación corresponde tanto a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como a las autoridades de las entidades federativas y del Distrito Federal, en el ámbito de sus respectivas competencias.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha incorporado diversas Normas Oficiales Mexicanas (NOM) al marco jurídico laboral en el tópico de salud y seguridad en el trabajo. A partir de 1993 se crearon las Normas Oficiales Mexicanas¹¹² en materia de condiciones de trabajo y salud laboral.¹¹³

3.2. Afectación del mobbing y otras formas de violencia en el trabajo, en el entorno de desarrollo

"Una buena salud es un deber para ti mismo, para tus contemporáneos, para tus herederos y para el progreso del mundo".-Gwendolyn Brooks.

"La salud es un valor que, sumado a otros, condiciona un bienestar general" (Roccati Velásquez, septiembroctubre 1996: 400). Así, según la Organización Mundial de la Salud, aquélla no solamente es la ausencia de afecciones o enfermedades, sino un estado de completo bienestar físico, mental y social".¹¹⁴ Al respecto, en materia de seguridad social puede distinguirse entre dos tipos de riesgos: genéricos y específicos. Los primeros son aquellos a los que está expuesta toda persona, mientras que los segundos sólo son pensables respecto de los trabajadores. Dentro

¹¹² STPS. Marcos jurídicos. Op. Cit.

¹¹³ TREJO Sánchez, Karina. Op. Cit.

¹¹⁴ Ídem.

de este último grupo se encuentran la enfermedad profesional y el riesgo de accidente de trabajo.

Existen diferentes enfermedades consecuentes de situaciones que se presentan en el trabajo. Algunas surgen a raíz del estrés que se presenta y algunas otras surgen en consecuencia de un conjunto de factores en distintos ámbitos que se acumulan y generan dichas enfermedades. Las enfermedades que se mencionan en este apartado, sin bien es importante conocerlas, prevenirlas y atenderlas con la finalidad de que la salud del trabajador se mantenga de manera benéfica, no son parte dura de mi trabajo en el mobbing, solo están relacionadas a otro tipo de violencias en el trabajo por lo cual hago mención de ellas.

El Síndrome de Burnout (también conocido por su nombre corto "Burnout" o "síndrome del trabajador quemado") es un tipo de estrés laboral que se conoce como crónico, es decir, que las cuestiones de salud de quien lo padece, empeoran conforme el tiempo transcurre. Se discute si es o no considerado una patología, puesto que hay autores que difieren que clínicamente cumpla con todos los criterios para considerarlo como tal.

El Síndrome de Burnout fue descrito por primera vez en 1969 y al principio se denominó "staff burnout", para referirse al extraño comportamiento que presentaban algunos oficiales de policía de aquella época. Posteriormente, en la década de los 70, se acuñó el término que conocemos hoy en día. En 1986, las psicólogas norteamericanas C. Maslach y S. Jackson definieron el Síndrome de Burnout como "un síndrome de cansancio emocional, despersonalización, y una menor realización personal, que se da en aquellos individuos que trabajan en contacto con clientes y usuarios"¹¹⁵.

El Burnout se caracteriza por un progresivo agotamiento físico y mental, una falta de motivación absoluta por las tareas realizadas, y en especial, por importantes cambios de comportamiento en quienes lo padecen. Este cambio de actitud, relacionado generalmente con los tratos que se tiene hacia los demás o con un trato desagradable, es una de las características clave para identificar un caso de Burnout. Dicho síndrome se refiere exclusivamente a la actitud en el desempeño laboral y

¹¹⁵ Consultado en www.estreslaboral.info/ Síndrome de Burnout. El día 2 de junio de 2015.

debe diferenciarse claramente de la depresión clínica que afecta otras esferas de la vida.

En general se acepta que el factor central desencadenante es el excesivo agotamiento emocional que gradualmente lleva a quien lo experimenta, a un estado de distanciamiento emocional y cognitivo en sus actividades diarias, con la consecuente incapacidad de responder adecuadamente a las demandas de servicio, por lo tanto se relaciona con enfermedades que también se desenvuelven en el ámbito de trabajo. “En el proceso de este distanciamiento ocurre una despersonalización caracterizada por indiferencia y actitudes cínicas hacia las responsabilidades o hacia las personas que demandan la atención de quien lo padece”.¹¹⁶

Factores ambientales en el síndrome son el contacto continuo con personas gravemente enfermas, a veces con consecuencias de muerte; y con los familiares de éstos que se encuentran angustiados por tal situación. En éstas circunstancias se producen intensos sentimientos, por ejemplo de amor, miedo, e incluso duelo, los cuales se dan de forma repetitiva. A la sobrecarga emocional habitualmente se suma una sobrecarga de trabajo, la falta de tiempo, de personal o de material, por mencionar algunas.

En cuanto a los factores personales se podría decir que al principio de realizar el trabajo, aunque sea exigente, éste se acoge con entusiasmo, pero más tarde lo que sucede es que se produce una sensación de derrota al no percibir los resultados que se esperaban, a pesar el esfuerzo realizado. Se contamina del negativismo y de la frustración, y finalmente aparecen los síntomas mencionados¹¹⁷.

Es muy probable que el agotamiento emocional y la indiferencia en el trabajo se traduzcan en ineficacia laboral como resultado de la insatisfacción y de pobres expectativas personales, por lo que algunos autores consideran que la ineficiencia laboral, como lo hemos venido mencionando, sea más bien el resultado del agotamiento emocional y de la despersonalización; que un componente propio del síndrome.

¹¹⁶ *El Ejercicio Actual de la Medicina*. Consultado en www.facmed.unam.mx El día 1 de Junio del 2015.

¹¹⁷ *Síndrome de Burnout*. Consultado en www.psicoarea.org/. El día 31 de mayo, 2015.

Sin embargo, para otros autores ¹¹⁸, la insatisfacción laboral y el pobre desempeño en el trabajo se desarrollan en forma paralela y consideran a la ineficacia laboral como una parte integral del cuadro del síndrome, de manera que se caracterice por:

1. Agotamiento emocional, fatiga y depresión.
2. Relación de los síntomas con la actividad laboral.
3. Predominancia de estos síntomas en los ámbitos mentales y conductuales sobre el cansancio físico.
4. Aparición de los síntomas en personas normales sin antecedentes "psicopatológicos".
5. Ineficiencia y pobre desempeño en el trabajo¹¹⁹.

Se presenta con mayor frecuencia en trabajadores de la esfera prestación de servicios y relaciones humanas con cargas excesivas de trabajo (médicos, enfermeras, trabajadores sociales, etc.) Se considera de importancia en el ambiente de salud en el trabajo pues las consecuencias laborales del mismo son ausentismo y cambios frecuentes o abandono del trabajo. Desde el punto de vista institucional, el contar con personal en estas condiciones emocionales deteriora el ambiente laboral y es generador de conflictos con los compañeros de trabajo y con los integrantes de su familia.¹²⁰

La siguiente tabla muestra los efectos del acoso sobre la salud del trabajador afectado, es decir sobre las víctimas del mobbing.

¹¹⁸ BARNETT Rosalind C., BRENNAN Robert T., GAREIS Karen C. *A Closer Look at the Measurement of Burnout*. J Appl Behavioral Res. 1999, 4, 2, pp. 65.

¹¹⁹ Ídem

¹²⁰ GIL-MONTE P.R., PEIRÓ J.M. *Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo*. Anales de Psicología 1999, Vol. 15. 15, N° 2, 261-268

Efectos cognitivos e hiperreacción psíquica	<ul style="list-style-type: none"> • Olvidos • Dificultad para concentrarse • Decaimiento/depresión • Apatía, falta de iniciativa 	<ul style="list-style-type: none"> • Inquietud/nerviosismo/agitación • Agresividad/ataques de ira • Sentimientos de inseguridad • Hipersensibilidad a los retrasos • Irritabilidad
Síntomas de desajuste del sistema nervioso autónomo	<ul style="list-style-type: none"> • Dolores de pecho • Sudoración • Sequedad en la boca • Palpitaciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Sofocos • Sensación de falta de aire • Hipertensión/hipotensión arterial neuralmente inducida
Síntomas de desgaste físico producido por un estrés mantenido mucho tiempo	<ul style="list-style-type: none"> • Dolores de espalda y lumbares 	<ul style="list-style-type: none"> • Dolores musculares • Dolores cervicales
Trastornos del sueño	<ul style="list-style-type: none"> • Dificultad para conciliar el sueño • Sueño interrumpido 	<ul style="list-style-type: none"> • Despertar temprano
Cansancio y debilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Fatiga crónica 	<ul style="list-style-type: none"> • Desmayos • Temblores¹²¹

Fuente: de PIÑUEL y ZAVALA, I. *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. 2001. Madrid: Sal Térrea, p. 154.

“Según Crog (1996), especialista en victimología, las personas amenazadas, acosadas o difamadas son víctimas psicológicas. Al igual que las víctimas de guerra, a estas personas se les ha colocado en un “estado de sitio virtual” que las ha obligado a permanecer constantemente a la defensiva”.¹²²

¹²¹ Tabla extraída de PIÑUEL y ZAVALA, I. *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Madrid: Sal Térrea, 2001, p. 154.

La tabla muestra los resultados del estudio realizado por Piñuel y Zavala en una muestra de trescientas cincuenta víctimas.

¹²² TRUJILLO FLORES, Mara M.; VALDERRABANO AILMEGUA, Ma de la Luz; HERNÁNDEZ MENDOZA, René. *Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas*. INNOVAR. *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*. 2007. 17: 71-91.

La investigación de Piñuel y Zavala (2001, p. 78) indica que alrededor del siete por ciento de la población en España afirma tener algún tipo de problema psicológico derivado del mobbing. De acuerdo con González de Rivera (2002, pp. 187- 189), los cuadros clínicos que puede presentar la víctima del mobbing se pueden clasificar como depresivo y de estrés-ansiedad. Una consecuencia particularmente grave del acoso moral es la destrucción de la identidad de la persona, que provoca cambios de personalidad en la víctima. Se distinguen tres patrones básicos de cambio permanente en la personalidad provocados por la situación de acoso.¹²³

Un ejemplo de lo que sucede con la cultura laboral en nuestro país, es el caso de la condición de vida y conciencia obrera de las trabajadoras de Volkswagen de México,¹²⁴ al presentar el caso, la autora indica textualmente que “ser mujer y trabajar en la industria, constituye una realidad relativamente nueva en el análisis de la cuestión laboral”. Si bien en esta tesis no estamos tratando la cuestión laboral empresarial, sí hay una cuestión de producción por parte de la institución, enfocandonos en que la entrega del “producto” es el proceso final de cada una de las funciones administrativas que realizan para realizar de manera correcta los servicios que la Universidad oferta.

En el caso específico de las trabajadoras de VW, indica la autora fuera de la importancia económica de la planta carácter de la vida sindical que se desarrolla dentro de la empresa, es muy importante. “El sindicato y los trabajadores de la VW se han singularizado por la militancia de sus luchas y por la relativa independencia que han guardado con respecto al sindicalismo predominante en el país y en el estado de Puebla”, lugar donde se encuentra localizada la planta del país.

En dicha planta de VW, las mujeres representan el 4% de la fuerza de trabajo, sin embargo ellas están directamente en puestos de trabajo directamente relacionados con producción. Entendiendolo como un desempeño laboral en el que ambos sexos realizan tareas de igual magnitud en la línea de producción. Con esto, se deja ver un poco la desaparición de la división del trabajo.

Un hecho importante que se destaca es el siguiente: “Si bien el trabajo industrial no afecta dramáticamente la condición femenina, algunas opiniones y

¹²³ Ídem

¹²⁴ NOVELO, Victoria. *Historia y cultura obrera*. Antologías Universitarias. México, 1999. Pp. 188-189

hechos señalan que sí existe un impactante desgaste físico que resulta de la realización de tareas que no son fáciles de desempeñar para las mujeres,¹²⁵ una de las consecuencias que en esto se ve reflejado, es que al momento de que las mujeres se encuentran en la etapa de la maternidad, los periodos que pasan de pie o el esfuerzo que hacen al cargar cosas pueden ocasionar algunas enfermedades que por no perder su trabajo, niegan las mujeres que esto sea un inconveniente. Las edades que oscilan entre las mujeres a las que se hace referencia, son de 27 a 46 años, la antigüedad en la empresa también es variable.

3.3. Derechos humanos relacionados con el mobbing y otro tipo de violencias en el trabajo

Uno de los Derechos Humanos relacionados con el mobbing, de manera aunada a él por los derechos alternos que pueden ser violentados al momento de presentarse, es el derecho a la privacidad, el cual es un derecho que como fundamental, debe ser procurado en tanto vigilancia de su aplicación como el correcto funcionamiento dentro de la sociedad. La necesidad de intimidad es inherente a toda persona y por tanto el respeto que debe brindarse a la vida privada debe mantenerse alejado de toda injerencia o indiscreciones por parte de quien fuere, ya que esto permite que cada individuo se desenvuelva libremente dentro de la sociedad.

El derecho a la privacidad/intimidad en la actualidad, en cualquiera de los campos en los que nos desarrollamos en la vida diaria, la privacidad de las personas se encuentra expuesta, por así decirlo, pues la información que se tiene sobre nosotros puede ser conocida por grandes cantidades de personas en cantidades mínimas de tiempo. El “problema” por llamarlo así que ocurre con este derecho, es que en nuestro país sólo se encuentra protegido parcialmente y no está reconocido como tal en la constitución, lo que genera un vacío normativo y deja la puerta abierta a la impunidad en los casos de violación a ese derecho.¹²⁶

¹²⁵ Ídem

¹²⁶ CELIS QUINTAL, Marcos Alejandro. *La protección de la intimidad como derecho fundamental de los mexicanos*. México, UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. <http://biblio.juridicas.unam.mx> el día Consultado el 19 de septiembre, 2013.

En el Estado de México, en 1993 se crea la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México como organismo público autónomo de carácter permanente, con personalidad jurídica y patrimonio propios.¹²⁷

Entre los derechos fundamentales, tienen especial importancia los que se refieren a la personalidad, ya que permiten desarrollar una vida plena. Entre esta clase de derechos se encuentran el derecho al honor y a la dignidad, y entre ellos destaca el derecho a la intimidad. Éste último se adscribe comúnmente a la primera generación de derechos humanos, en virtud de que fue reconocido por primera vez en el siglo XIX, antes del nacimiento de los derechos sociales. Su tradición es ya centenaria en Estados Unidos Mexicanos, desde que fuera reconocido por la Suprema Corte de la Justicia de la Nación, como implícito en la Constitución.

Sin embargo, en la actualidad el derecho a la protección de la privacidad personal, o bien de seguridad personal, cobra relevancia inusitada en los tiempos actuales debido a los grandes avances tecnológicos que hacen cada vez más vulnerables a los individuos frente a las intromisiones a su vida privada.

La importancia del derecho a la privacidad/intimidad radica entonces en el conocimiento de que, no es suficiente proteger los derechos tradicionales como el derecho a la vida o a la libertad, sino que también es necesario remover los obstáculos para disfrutar de una vida plena, sin intromisiones de algún tipo y por parte de quien fuere. Éste derecho tiene gran diversidad de matices e incluye la prohibición de intervenciones telefónicas, de revelar información íntima de los individuos, de la acechanza o las grabaciones desautorizadas o inclusive de usar sin autorización el nombre o la firma.¹²⁸ Igualmente se relaciona con muchos otros derechos como lo son: el derecho a la no exteriorización de ideas como parte de la libertad de expresión, la libertad de religión y creencias, la libertad de procreación y de preferencia sexual, la libertad de pensamiento y de preferencia política, así como algunos tantos de índole familiar.¹²⁹

¹²⁷ PÁGINA WEB DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE MÉXICO. CNDH *Derechos Humanos y su historia en México*. www.codhem.org.mx Consultado el día 25 de septiembre, 2013.

¹²⁸ CELIS QUINTAL, Marcos Alejandro. *Op. Cit.*

¹²⁹ DIENHEIM BARRIGUETE, Cuauhtémoc Manuel. *El derecho a la intimidad del, al honor y a la propia imagen*. Morelia, Michoacán. México. 2002. Pp. 59-65

En México, el marco jurídico para la defensa de los individuos en el campo del derecho a la información, -y de otros derechos humanos con los cuales éste coexiste-, como es el caso del derecho a la privacidad/intimidad, es un tanto deficiente pues existen aspectos que se han descuidado, que son importantes se establecen en el marco constitucional, además de que existen tratados y mecanismos internacionales que nuestro país ha ratificado y por los cuales debe regirse para hacer válido el derecho a toda persona que le confiere.¹³⁰

Indica Carpizo que “resulta más que indispensable el crear la costumbre de que las personas cuyos derechos y libertades son violadas en estos aspectos del orden jurídico, acudan a la vía jurisdiccional a defenderse, que los abogados hagan valer ante los jueces y tribunales los alcances constitución así como los tratados internacionales ratificados por nuestro país”.¹³¹

Aunque se trabaja en la concientización de las personas sobre el buen uso de la información que brindan acerca de sí mismos, muchas veces esas cuestiones quedan de lado pues no es la falta de información lo que genera diversos problemas, sino que las personas en sí, no hacen por ayudarse a sí mismas. Como toda persona que posee y ejerce su derecho, es necesario que también se acaten las obligaciones que el mismo conlleva. Es por tanto que la difusión de los derechos fundamentales debe brindarse en todos los campos educativos, independientemente del grado, siempre debe partirse del punto de la concientización.

El derecho a la privacidad/intimidad siendo un derecho fundamental se encuentra vigilado y protegido por diversos tratados, convenios y leyes. Por distintas constituciones alrededor del mundo y por diferentes organismos de nivel internacional, quienes hacen validar el derecho a través de la normatividad y presión que ejercen sobre los países que han ratificado ante ellos.

El Derecho Colectivo del Trabajo establece normas sobre la libertad de asociación profesional, los convenios colectivos, los conflictos colectivos (huelga,

¹³⁰ CARPIZO, Jorge. GÓMEZ-ROBLEDO VERDUZCO, Alonso. *Los tratados internacionales, el derecho a la información y el respeto a la vida privada*. Consultado en www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/97/art/art1.htm el día 20 agosto, 2015.

¹³¹ Ídem

lock-out) y, la conciliación y el arbitraje¹³². El primero, la libertad de asociación profesional, es un derecho humano subjetivo que tienen las personas individuales para unirse con sus iguales y conducirse como si fueran una sola persona para la defensa de sus intereses y de sus reivindicaciones en cuanto al área laboral.

El alcance va desde el intervencionismo del Estado que quiere la unificación en un solo organismo hasta la libertad de asociación propugnada por los regímenes liberales. La libertad de asociación es uno de los pilares del Derecho Colectivo del Trabajo que se plasma en la creación de un sindicato laboral (asociación de trabajadores) o patronal (asociación de empleadores).¹³³

3.4. Políticas públicas, educativas y derechos humanos

Debido a que la mayoría de las investigaciones se han realizado en el continente Europeo las características que se conocen sobre la predisposición del mobbing en una organización, son factores basados en dicha población; sin embargo para la población general, la OMS reporta que cada año que transcurre, más de 1,6 millones de personas pierden la vida debido a la violencia. Por cada una de ellas que muere, muchas más quedan con lesiones y con diversos problemas, ya sea de salud física, sexual, reproductiva y/o mental.

La violencia supone una enorme carga para la economía nacional de cada país, con un costo para los países de miles de millones de dólares anuales en atención sanitaria, vigilancia del cumplimiento de la ley y pérdida de productividad. La OMS colabora con sus asociados para prevenir la violencia mediante estrategias científicamente sólidas, concebidas y aplicadas en función de las causas responsables a nivel individual, familiar, comunitario y social. ¹³⁴

En México, ante la falta de leyes que tipifiquen el acoso laboral, se propuso castigar con uno a tres años de prisión y con una multa de 25 a 100 días de trabajo a

¹³² MACHIADO, Jorge. *Derecho colectivo del trabajo*. www.ermoquisbert.tripod.com. Consultado el día 30 de mayo, 2015.

¹³³ MACHIADO, Jorge. www.jorgemachicado.blogspot.mx/ Apuntes jurídicos. Consultado el día 30 de mayo, 2015.

¹³⁴ OMS. Op. Cit.

favor de la comunidad, a quienes ejerzan cualquier tipo de violencia en el ámbito laboral. “La senadora panista Mariana Gómez del Campo explicó que en nuestro país siete de cada diez mujeres sufren acoso laboral o sexual, pero sólo el 70 por ciento de ellas decide renunciar, mientras que el 25 por ciento son despedidas de sus centros de trabajo”¹³⁵.

En la actualidad el “mobbing” carece de sanción porque no existe tipificación alguna de esta conducta, por lo que es fundamental legislar al respecto, pues el acoso laboral “causa sufrimientos a las personas que lo padecen y disminuye la competitividad potencial de las empresas.” Las sanciones planteadas serían aplicadas cuando se realice de forma reiterada, sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo y le cause un daño que afecte su dignidad. Refirió que el Instituto Nacional de las Mujeres y la Secretaría de la Función Pública indicaron que en 258 dependencias gubernamentales se han registrado 26 mil casos de acoso sexual, de los cuales sólo 8 mil fueron denunciados.¹³⁶

Por dicha razón, destacó la necesidad de adaptar el marco legal en materia penal federal; el objetivo es el de tipificar este tipo de conductas, pues son éstas las que vulneran los derechos humanos y atentan contra la dignidad de las personas.¹³⁷

Hacia el 2013, en nuestro País se obtuvo la cifra de que en 258 dependencias gubernamentales han registrado 26 mil casos de acoso sexual, de los cuales solamente 8 mil de ellos fueron denunciados.¹³⁸

La política pública que menciono a continuación, está a manera de iniciativa en la parte de los anexos. Es una iniciativa que fue presentada en marzo del 2013 y busca reformar el Código Penal Federal; se envió a las comisiones de Justicia y de Estudios Legislativos Segunda para su análisis y dictamen correspondiente.

¹³⁵ Consultado en politicaspUBLICAS.com.mx/ el día 10 de junio, 2014. La nota es del día 14.03.2013, fue redactada en la pagina a las 2.33 PM del mismo día, hasta ese momento la PP estaba solamente en fase de planeación.

¹³⁶ Ídem

¹³⁷ Ídem

¹³⁸ Comunicación Social. BOLETÍN-1118 Castigar con 3 años de prisión a quien cometa "mobbing", propone PAN. Jueves, 14 de Marzo de 2013. Consultado en <http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/5971-boletin-1118-castigar-con-3-anos-de-prision-a-quien-cometa-qmobbingq-propone-pan-.html>

El 11 de marzo del presente año, un año transcurrido después de haber sido presentada, fue aprobada esta Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma la denominación del Capítulo Único, se crea el Capítulo II del Título Tercero Bis y se adiciona el artículo 149 quáter del Código Penal Federal, la cual fue turnada a las Comisiones Unidas de Justicia y de Estudios Legislativos, Segunda, para su estudio y dictamen, brinda protección a los trabajadores ante este tipo de violencia que día a día se presenta con mayor frecuencia dentro de los entornos laborales y, al mismo tiempo, sanciona al agresor con la destitución del cargo, empleo o comisión y multa de hasta 40 días de salario mínimo vigente para el Distrito Federal.¹³⁹

En la iniciativa presentada, se distinguen las siguientes fases:

1. Entrada del problema a la agenda pública y Estructuración del problema

Después de haber realizado el estudio jurídico correspondiente se advierte que además de los elementos relativos a las características de la conducta, como son la sistematicidad, reiteración, frecuencia y prolongación en el tiempo, el objetivo debe ser sancionar perfiles que tengan una finalidad, es decir, aquello que expresamente posean un objetivo discriminatorio, o una intención de dañar al trabajador, inducir su salida del centro de trabajo, finalmente, que tengan la intención de obtener un resultado dañino. Por lo anterior y al ser el acoso laboral un conjunto de actos que atentan contra la dignidad del trabajador y que se traducen no sólo en agresión física, sino también en conductas verbales que acosan e intimidan, consideramos que es conveniente que la multicitada conducta sea sancionada por la legislación penal federal.¹⁴⁰

Es importante señalar que reiteran en la iniciativa que la violencia no se ejerce solamente de manera física en los ambientes en que ésta tiene lugar, sino considerar todas aquellas conductas que al ser -o no- visibles, perjudican de uno u otro modo a los trabajadores, tomando en cuenta las características de aparición de dicha conducta, que reflejada en lo que hemos venido tratando, definen al mobbing.

2. Set o diseño de las soluciones posibles y Análisis de los puntos a favor y en contra de las mismas

¹³⁹ PÁGINA WEB DEL SENADO DE LA REPÚBLICA, PAN. Consultado en <http://www.pan.senado.gob.mx/> el día 10 de junio, 2014.

¹⁴⁰ Véase Anexo B.

En tanto al diseño de las alternativas que se presentan con la finalidad de que sea penalizado este delito se encuentra lo siguiente:

[Artículos 3 Bis inciso b), 47 fracción VII, 51 Fracción II, 133 fracciones XII y XIII y 994 fracción VI, sanciona severamente el “acoso”, haciendo especial énfasis en el “acoso sexual” actualizándose por el despliegue de esta conducta la causal justificada de recisión laboral para el agente que la cometa ya sea el patrón o los mismos trabajadores, además de sancionarla con multas que van desde 250 a 5000 veces el salario mínimo general vigente,...]¹⁴¹

Se observa en la iniciativa que la penalización que se hace a las personas que comentan este delito será monetario, si bien el aspecto económico genera cierto impacto hacia quien llegase a cometerlo, no corrige del todo la conducta ni evita que se siga presentando continuamente o en un futuro. Creo que las sanciones monetarias debieran incluir alguna medida que provoque una reacción de cambio en el sujeto que lo comente, ya sean grupos o pláticas sobre el tema con la finalidad de canalizar la carga emocional negativa que descarga en la víctima.

3. Toma de decisión, Implementación y Evaluación.

Con respecto a las tres últimas fases, considero que el mobbing es un aspecto que debe mantenerse monitoreado en cada organización, puesto que al momento de aparecer sus características son muy notables, la presencia de las mismas puede deteriorar no solo al personal que en las organizaciones labora, sino que el rendimiento y la competitividad laboral de las organizaciones son menores y se ven reflejados en los ámbitos que estas se desarrollan.

Considero que la iniciativa tiene una perspectiva en derechos humanos, como ésta misma lo menciona, el objetivo de la misma es tipificar este tipo de conductas, pues vulneran los derechos humanos y atentan contra la dignidad de las personas. Cumple con las obligaciones que el estado presenta en materia de derechos humanos como lo es la obligación de respetar, proteger, garantizar, a la par que satisfacer o tomar medidas. Tales compromisos los adquiere bajo los estándares que se plantean internacionalmente en materia de derechos humanos.

¹⁴¹ Véase el anexo B

El enfoque que se distingue en la PP debiera ser bottom-up, pues mantiene su perspectiva analítica académica descriptiva y explicativa, es decir que los protagonistas de la instrumentación están en la ventanilla de las oficinas gubernamentales o en la calle con la gente, entregando los servicios públicos y materializando las políticas.

Creo que es conveniente la implementación de dicha reforma aplicada para todos los estados, si bien no con las mismas cláusulas, sí una adecuación de éstas con la finalidad de que puedan ser implementadas como es de esperar en el resto de los estados de la república. Como se ha venido mencionando, es el mobbing ahora una fuerte causa de padecimiento de algunas enfermedades emocionales que se reflejan a su vez en el estado físico de quienes son víctimas y por ende, la correcta implementación de las PP en este caso serían de vital importancia en la administración pública.

Otro elemento importante a destacar sería el empoderamiento de los derechos que corresponden por ley a cada uno de los trabajadores que conforman las organizaciones, la exigibilidad de los derechos nos permite hacerlos valer justamente como deben llevarse a cabo y en la medida que estos sean reconocidos y se hagan valer entonces podremos hablar de una PP con enfoque en derechos humanos.

Lo presentado es ya una reforma vigente para el Distrito Federal, lo que nos permite comprobar en evaluaciones de años siguientes si es que la PP ha estado funcionando tal y como debería; pues se espera que disminuyan los estándares planteados en un inicio sobre el acoso que sufre cierta parte de la población y en cuanto a la cantidad de género que se percibe como víctima de, es necesario comprobar la disminución y esperemos no observar un aumento en los casos que se remitan ante las autoridades.

Encuentro como obstáculo el hecho de que no todas las personas conocen el término de mobbing, que no todos son conscientes de la violencia que pueden estar viviendo en su área laboral y por esta razón puede que no sean denunciados todos los actos de injusticia que se comentan ante ellos, muchas veces las personas crecen en un círculo de violencia que pronto adaptan como su estilo de vida y el acto de no concientizarlo limitará mucho que se regulen este tipo de conductas dentro de

la organización. Ése debiera ser otro punto de análisis y podría ser una propuesta el hecho de capacitar al personal en educación y ambiente laboral libre de violencia, pues no debe ser física para que se considere como tal, pero no todas las personas lo saben. De este modo, conociendo las características que ésta presenta pueden darse cuenta de lo que sucede a su alrededor y con ello conformar una idea de la situación que viven dentro de su ámbito laboral.

En cuanto a las políticas educativas “son muchos quienes consideran que la doctrina de los derechos humanos debe ser estimada como una base moral con la que fundamentar la regulación del orden geopolítico contemporáneo, trascendiendo al Derecho o al marco constitucional de las naciones-Estado”¹⁴².

La educación en derechos humanos vista como un soporte ético y moral, sobre todo histórico, del cual podemos partir para conocer lo que ha venido suscitándose en la sociedad en materia de los mismos, sensibles a las necesidades de la sociedad en que vivimos y sus exigencias en los tiempos de crisis y riesgos.

Los ideales y valores que alientan los derechos humanos han de inscribirse en la cotidianidad de las interacciones sociales, poniendo énfasis en que las responsabilidades compartidas van más allá de cumplir con los deberes y obligaciones que favorecen la integración cívica y la cohesión social en el seno de cada sociedad. La cuestión apela directamente a la conciencia de las personas, individual y colectivamente consideradas, sobre todo cuando deben confrontarse con la precariedad que sufren numerosos ciudadanos en el ejercicio de sus derechos cívicos y sociales¹⁴³

“Las políticas educativas que inspiran los derechos humanos deben ser políticas comprometidas con la igualdad, por mucho que sus escenarios socioeconómicos y culturales sean una expresión de las enormes desigualdades que existen en el mundo y en el interior de cada sociedad”.¹⁴⁴ La educación es el primer paso para la igualdad de oportunidades y crecimiento dentro de la sociedad, la no exclusión hacia los avances que el ambiente social permite en materia educativa

¹⁴² CARIDE GÓMEZ, José Antonio. *Derechos humanos y políticas educativas*. Universidad de Santiago de Compostela. Bordón 59 (2-3), 2007, pp 313-334.

¹⁴³ MORENO, Luis. *Ciudadanos precarios: la «última red» de protección social*. Barcelona: Ariel Sociología. 2000. Pp 240.

¹⁴⁴ CARIDE GÓMEZ, José Antonio. Op. Cit.

través de todas las acciones que se emiten para lograrlo.

En el marco normativo de las políticas educativas se incluyen diversos documentos como la carta de las Naciones Unidas o la Declaración universal de los derechos humanos, entre otros mencionados ya con anterioridad, sin embargo existen diferentes¹⁴⁵ recomendaciones y planes de acción sobre los cuales nos podemos basar para realizar el pleno ejercicio y aplicación de los derechos humanos, así como su enseñanza en los campos de acción.

Es entonces que educar en derechos humanos presupone comprometer la educación con un proceso de formación continua y permanente, asociado a valores e ideales que permitan una transformación de la sociedad en un aspecto positivo; de esta manera se concibe la idea de realizar acciones tales como la denuncia de las circunstancias que violan, limitan o condicionan la dignidad humana y que van en contra de la libertad, la convivencia pacífica, equitativa, justa y democrática; que es lo que se pretende de nuestra sociedad actual.

¹⁴⁵ *La Recomendación sobre la Educación para la Comprensión, la Cooperación y la Paz Internacional y la Educación relativa a los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales*, señala una serie de principios rectores la necesidad de reconocer los derechos humanos, de promover su conocimiento, un pensamiento crítico ante sus contenidos y aplicaciones, así como la denuncia de su violación o incumplimiento.

El Plan de Mundial de Acción para la Educación en pro de los Derechos Humanos y la Democracia, aprobado por el Congreso Internacional sobre la Enseñanza de los Derechos Humanos y la Democracia, el cual está a favor de la educación en derechos humanos y denota que la democracia es por sí misma un derecho humano y un requisito para la realización de éstos y la justicia social.

La Resolución de la Asamblea General 49/1834 del 23 de diciembre de 1994, establece que «la educación en la esfera de los derechos humanos debe abarcar más que el mero suministro de información y constituir en cambio un proceso amplio que dure toda la vida, por el cual los individuos, cualquiera que sea su nivel de desarrollo y la sociedad en que vivan, aprendan a respetar la dignidad de los demás y los medios y métodos para garantizar este respeto, en todas las sociedades».

Cada uno de estos documentos fue consultado en el texto de CARIDE GÓMEZ, José Antonio, extrayendo los más relevantes para ésta tesis, para consultar el resto de los que el autor señala véase el texto del mismo.

IV. CAPITULO TERCERO UN ESTUDIO DE CASO SOBRE EL MOBBING EN EL AMBIENTE UNIVERSITARIO

La muestra de la población utilizada para avalar la investigación fue extraída de entre las siguientes entidades que conforman la UASLP. Si bien no son todas las entidades debido a que algunas se encuentran fuera de la ciudad, solamente se hizo la selección siguiendo el criterio de que todas ellas deben estar ubicadas en la capital del estado de San Luis Potosí para su consideración.

Este es el listado en el cual nos basamos para su elección.

Entidades Académicas

- Departamento Universitario de Inglés
- Escuela de Ciencias de la Información
- Facultad de Agronomía
- Facultad de Ciencias
- Facultad de Ciencias de la Comunicación
- Facultad de Ciencias Químicas
- Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades
- Facultad de Contaduría y Administración
- Facultad de Derecho
- Facultad de Economía
- Facultad de Enfermería
- Facultad de Estomatología
- Facultad de Ingeniería
- Facultad de Medicina
- Facultad de Psicología
- Facultad del hábitat
 - **Investigación**
- Instituto de Ciencias Educativas
- Instituto de Física
- Instituto de Geología
- Instituto de Investigación en Comunicación Óptica

- Instituto de Investigación en Zonas Desérticas
- Instituto de Investigaciones Humanísticas
- Instituto de Metalurgia
 - **Administración Central**
 - Secretaría General
 - Secretaría Académica
 - Secretaría Administrativa
 - Secretaría de Investigación y Posgrado
 - Secretaría de Finanzas
 - Secretaría de Planeación
 - División de Desarrollo Humano
 - División de Difusión Cultural
 - División de Informática
 - División de Servicios Escolares
 - División de Servicios Estudiantiles
 - División de Vinculación
 - **Sistema de Bibliotecas**
 - Centro de Información en ciencia, Tecnología y Diseño
 - Centro de Información en Ciencias Sociales y Administrativas
 - Centro de Información en Ciencias Biomédicas
 - Centro de Información en Humanidades, Bibliotecología y Psicología
 - Biblioteca Pública Universitaria

Las unidades en las cuales se aplicó el instrumento de evaluación, se eligieron de manera aleatoria. A cada una de las entidades se les asignó un número, después se ingresaron en la pagina de random.org,¹⁴⁶ la cual permite ingresar valores y elegir de entre ellos, números aleatorios¹⁴⁷, los cuales serían finalmente los elegidos para

¹⁴⁶ Randomness and Integrity Services Ltd. pagina web <https://www.random.org/>

¹⁴⁷ Acerca de Randomness and Integrity Services. se hace la siguiente introducción del uso del sistema a sus usuarios, cuestionando cómo las máquinas predecibles como las computadoras pueden generar aleatoriedad. Pues bien, indican ellos que en realidad la mayoría de los números aleatorios utilizados en los programas de ordenador son pseudo aleatorios, lo que significa que se generan de

la prueba. Algunas de las entidades que fueron electas y no permitieron el acceso a sus instalaciones, o bien hubo inconvenientes para realizar las aplicaciones, fueron cambiadas por otras, igualmente electas al azar, para completar la muestra.

El total de cuestionarios muestra fue de 72 aplicaciones, las cuales se realizaron en el 40% de la población que presentaba cada una de las entidades elegidas, es decir que cada unidad dependía del total de administrativos que estuviesen presentes.

Para la evaluación de resultados, se utilizaron formulas en Excel como base de datos en las que se registraron – manualmente- cada una de las respuestas de los participantes, asignando un valor numérico a cada respuesta en escala Likert para obtener tanto la frecuencia como la duración de la acción cuestionada.

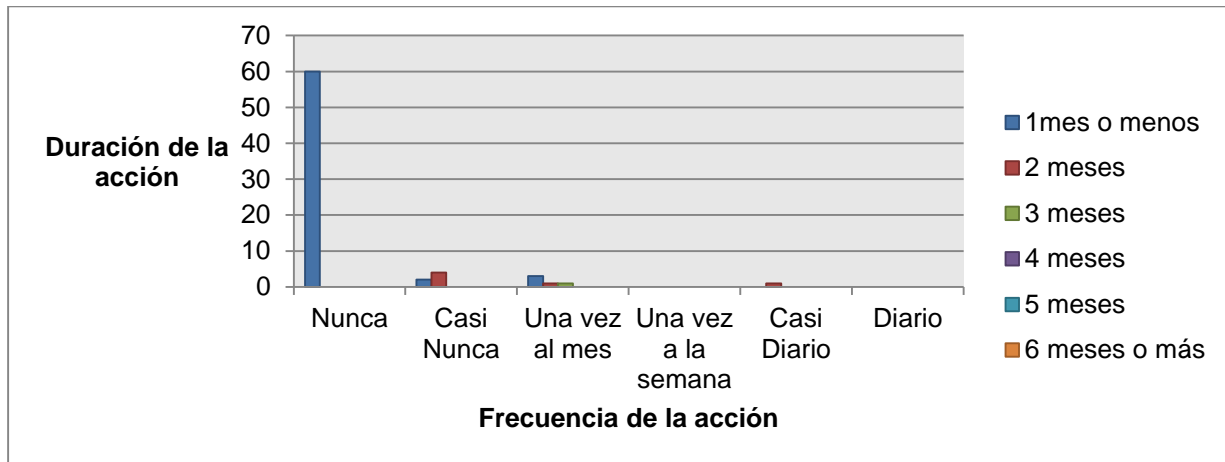
Se obtuvieron también los resultados en porcentajes de cada una de las cuestiones y se presenta gráficamente cada una de las cuestiones en el siguiente apartado.

una manera predecible mediante una fórmula matemática. Esta fórmula es útil para diversos propósitos y la página ofrece verdaderos números aleatorios para cualquier usuario de Internet, ya que el servicio de números aleatorios es gratuito. Su uso depende de los propósitos que el usuario desee obtener y por ello ofrecen diversas dinámicas, por así llamarlo al quehacer con los algoritmos y las probabilidades que desglosan en sus servicios.

El servicio ha existido desde 1998 y fue construido por el Dr. Mads Haahr de la Facultad de Ciencia y Estadística Informática en el Trinity College de Dublín en Irlanda. Hoy en día, RANDOM.ORG es operado por la aleatoriedad e Integridad de Servicios S.A. Extraído e interpretado de la página web de Randomness and Integrity Services Ltd. <https://www.random.org>

4.1 Análisis de aplicaciones realizadas

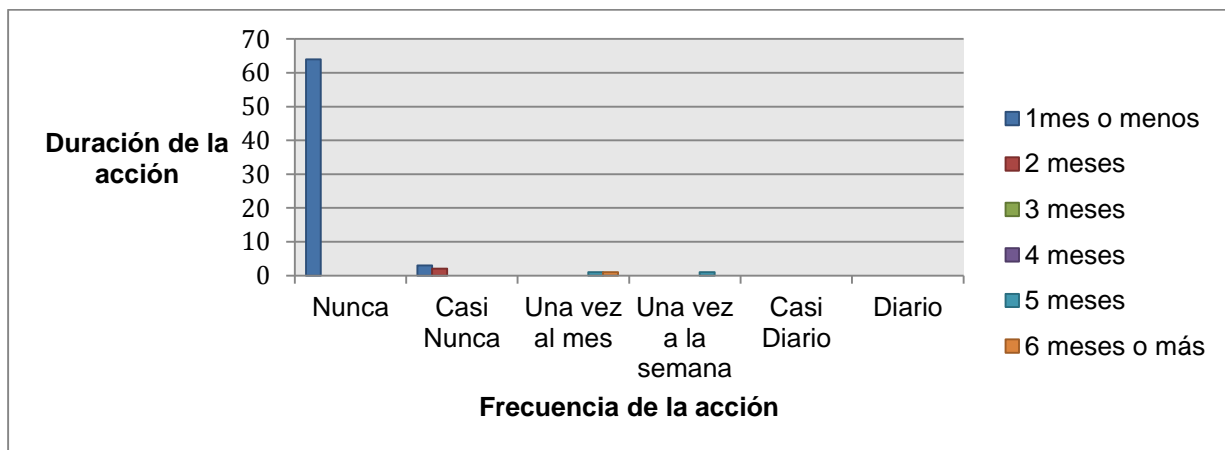
1. Donde trabajo exageran al controlarme entradas, salidas y movimientos dentro de la institución



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 83.3%		
Casi nunca	1 mes: 2.77%	2 meses: 5.5%	
Una vez al mes	1 mes: 4.1%	2 meses: 1.38%	3 meses: 1.38%
Casi diario		2 meses: 1.38%	

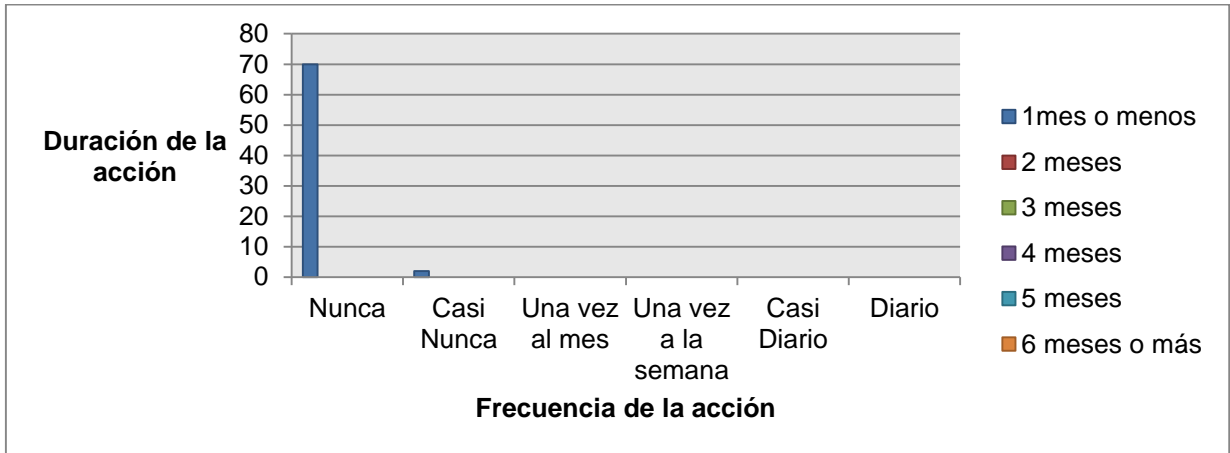
2. En la institución donde laboro, mi jefe me impone su voluntad e intereses



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 88.88%		
Casi nunca	1 mes: 4.1%	2 meses: 2.77%	
Una vez al mes	5 meses: 1.38%		
Casi diario	5 meses: 1.38%		

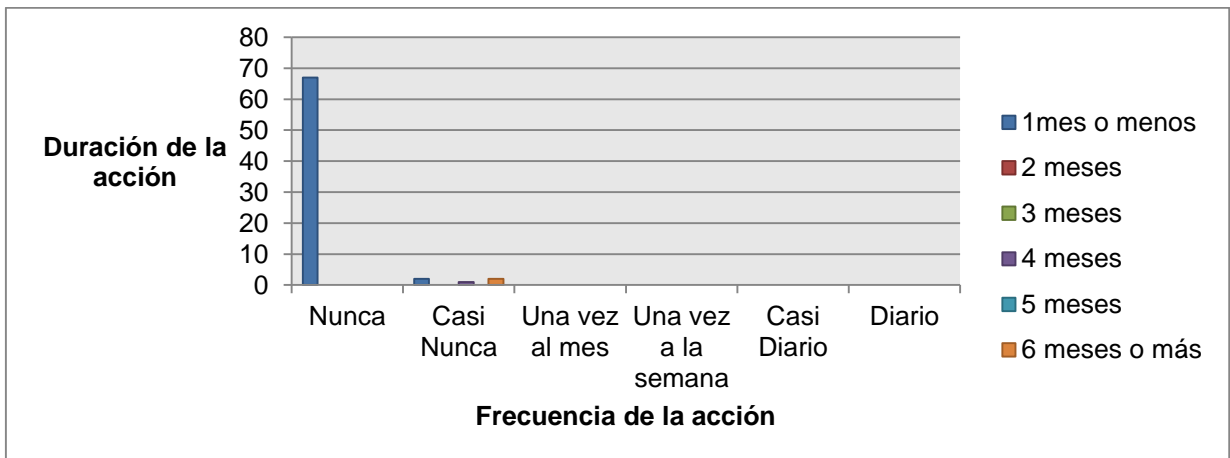
3. Mi jefe(a) me ha obligado a pedirle perdón de manera humillante por errores de trabajo



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 97.22%
Casi nunca	1 mes: 2.77%

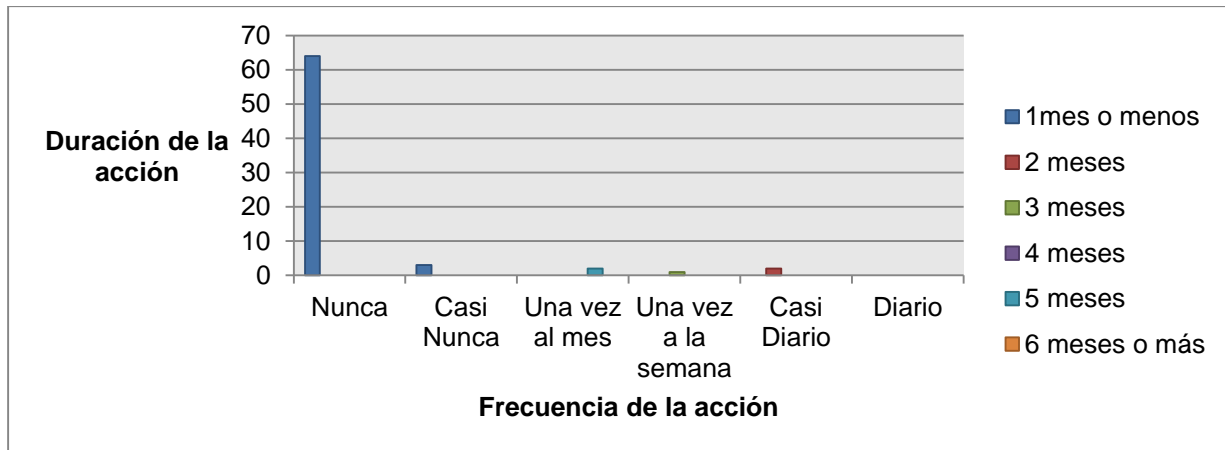
4. Me amenazan con reducir mis tiempos de descanso



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 93.05%		
Casi nunca	2 meses: 2.77%	4 meses: 1.38%	6 meses: 2.77%

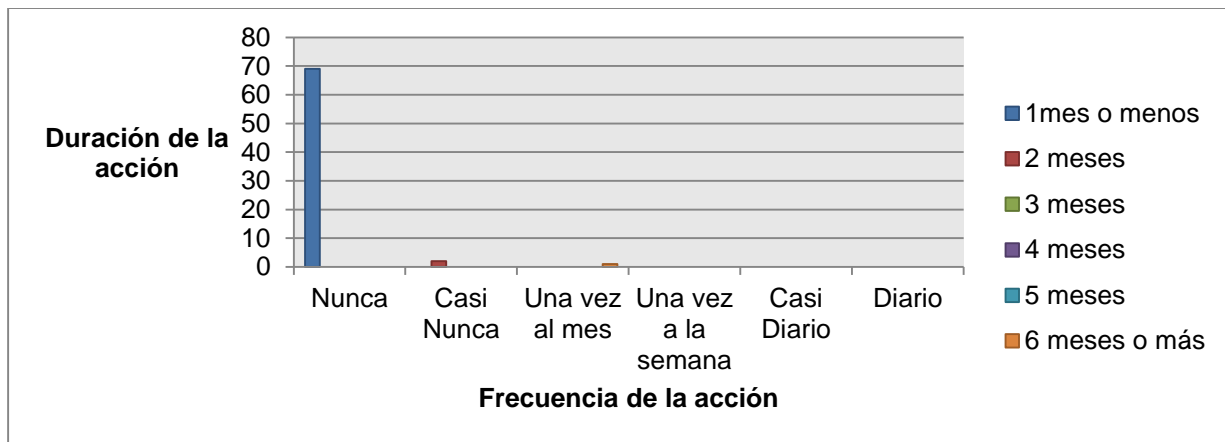
5. En mi lugar de trabajo he descubierto que inventan “chismes” de mi



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 88.88%
Casi nunca	1 mes: 4.1%
Una vez al mes	5 meses: 2.77%
Una vez a la sem.	3 meses: 1.38%
Casi diario	2 meses: 2.77%

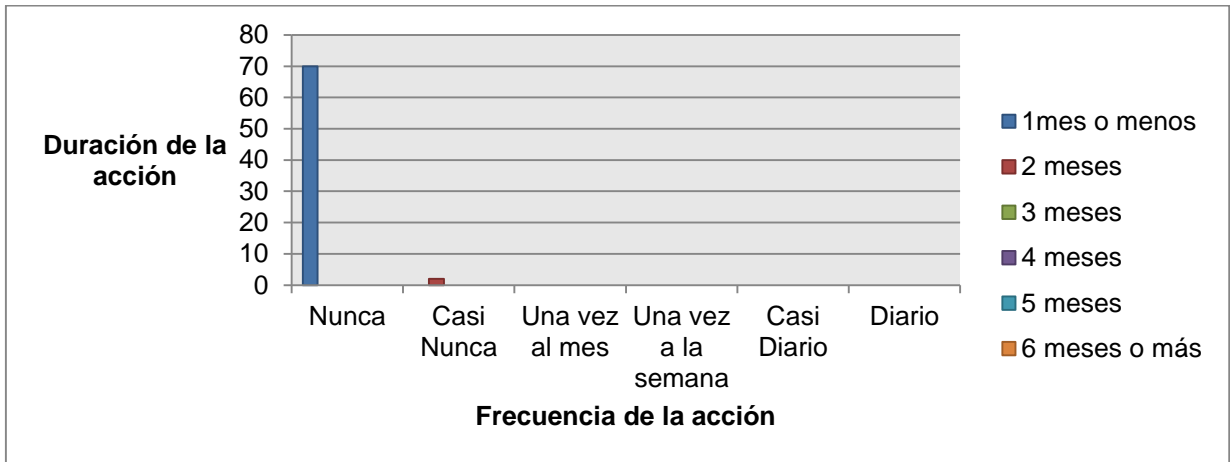
6. Me han amenazado para reportarme o inhabilitarme para otros trabajos



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 95.83%
Casi nunca	2 meses: 2.77%
Una vez al mes	6 meses: 1.38%

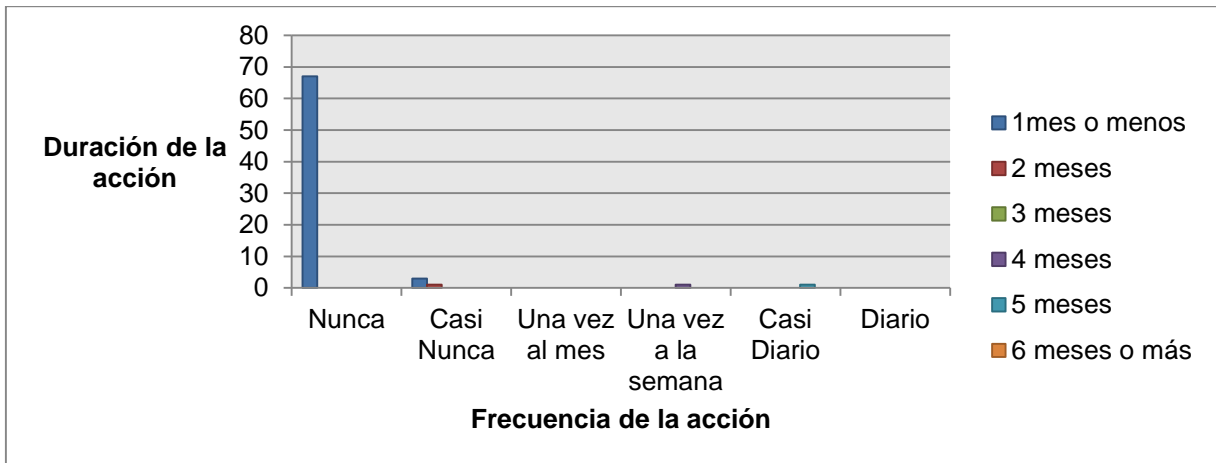
7. Mi jefe(a) y/o compañeros (as) de trabajo suelen hacerme llamadas telefónicas con propuestas sexuales, las cuales me molestan y rechazo



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 97.22%
Casi nunca	2 meses: 2.77%

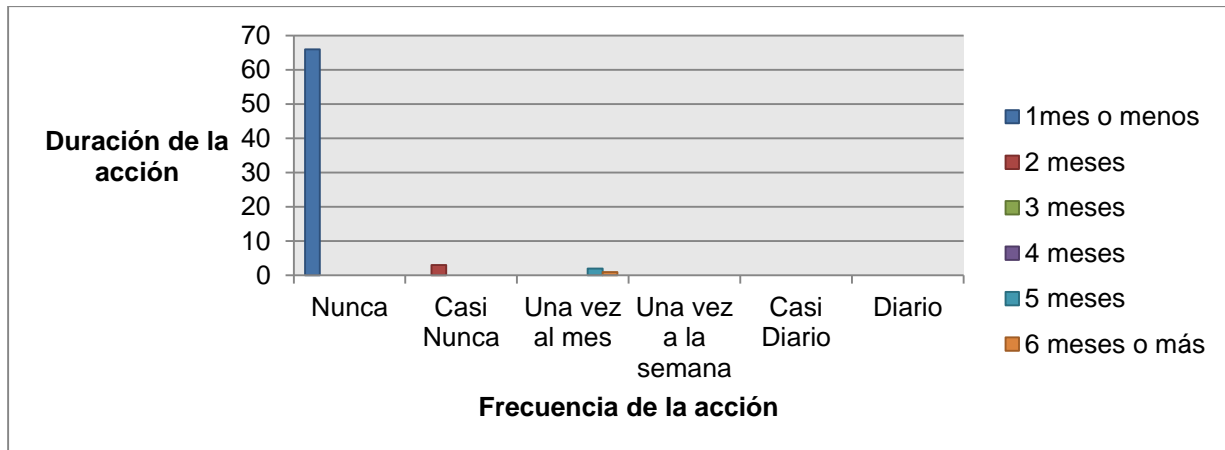
8. Mis compañeros (as) de trabajo me hacen la vida imposible



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 93.22%	
Casi nunca	1 mes: 4.1%	2 meses: 1.38%
Una vez a la sem.	4 meses: 1.38%	
Casi diario	5 meses: 1.38%	

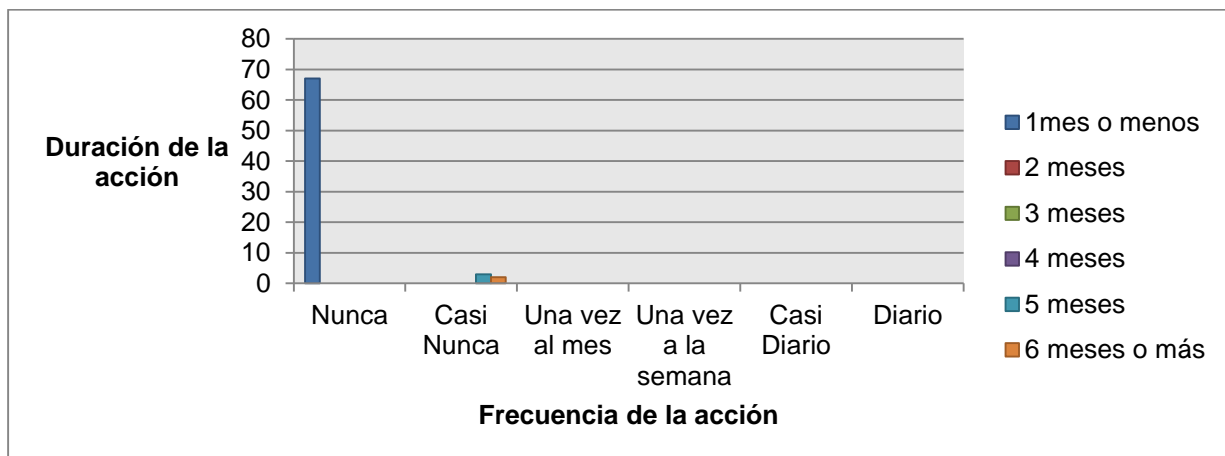
9. En el trabajo me calumnian y se murmura a mis espaldas



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 91.66%	
Casi nunca	2 meses: 4.1%	
Una vez al mes	5 meses: 2.77%	6 meses: 1.38%

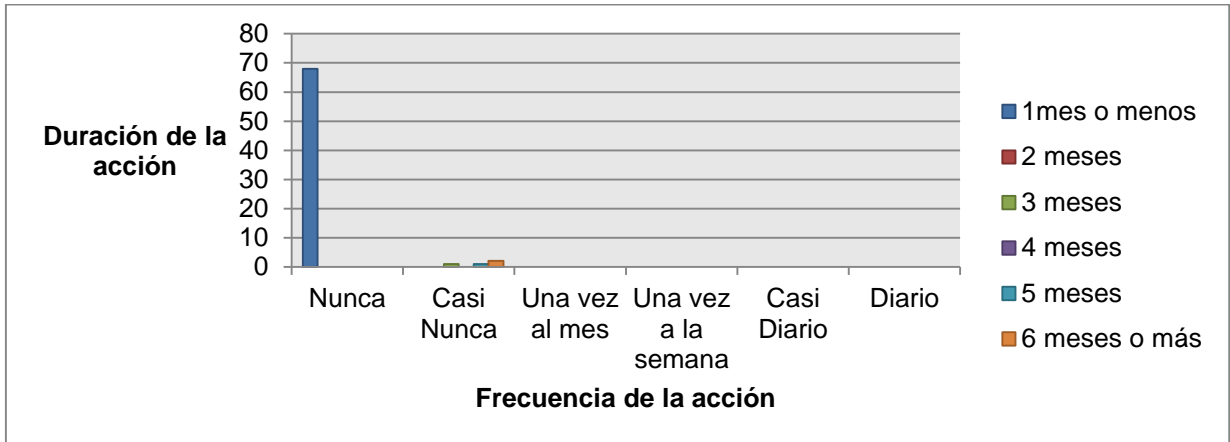
10. He observado que mi jefe (a) y compañeros (as) de trabajo se ponen de acuerdo para sabotear mi trabajo



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 88.88%		
Casi nunca	5 meses: 4.1%	6 meses: 2.77%	

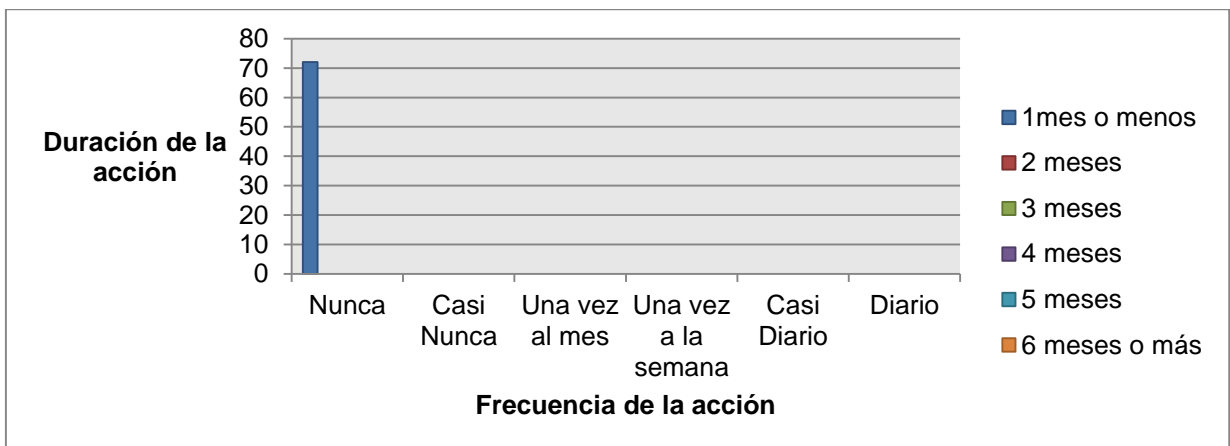
11. Si me rehúso a realizar actividades extras, recibo amenazas por parte de mis superiores



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 94.44%		
Casi nunca	3 meses: 1.38%	5 meses: 1.38%	6 meses: 2.77%

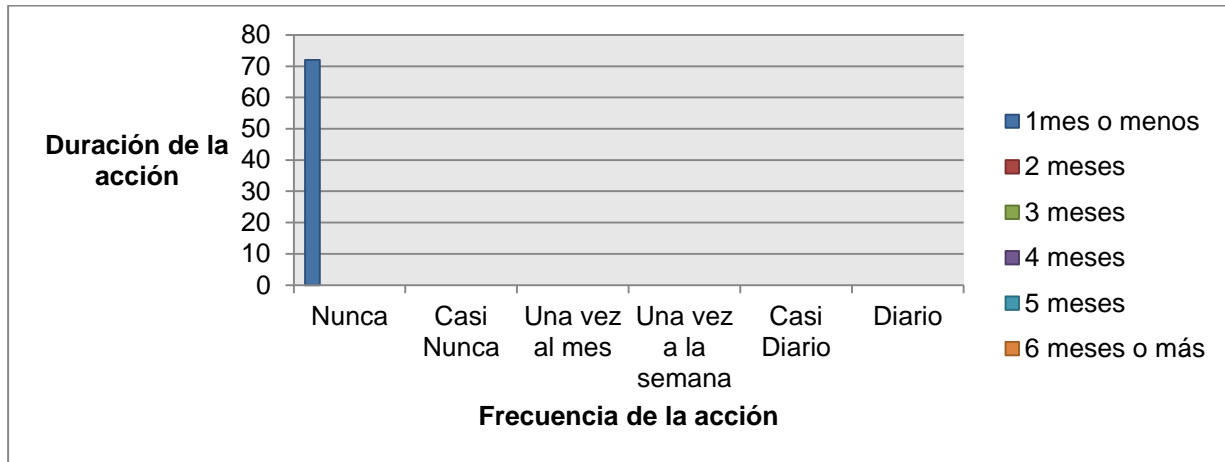
12. Mi jefe (a) y/o compañeros (as) de trabajo me tratan mal por mi orientación sexual



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 100%
-------	-------------

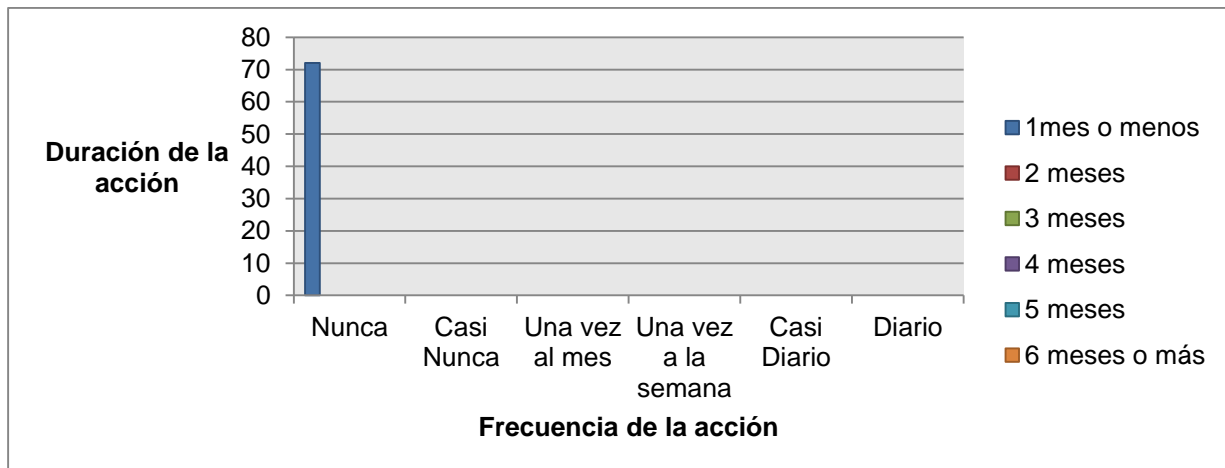
13. Cuando mis familiares o amigos llegan a comunicarse telefónicamente a mi trabajo, se les niega la posibilidad de hablar conmigo sin razón aparente



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 100%
-------	-------------

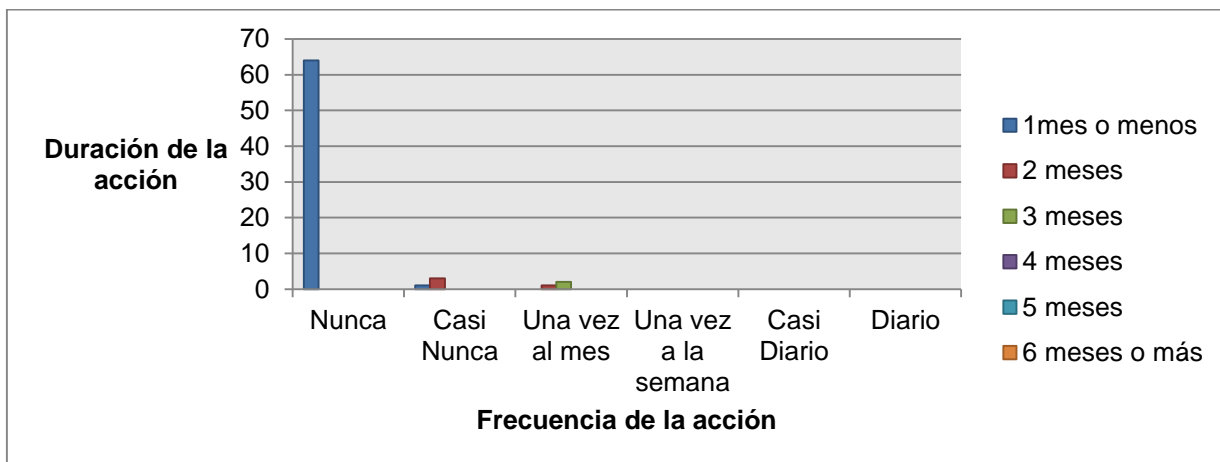
14. He tenido que soportar peticiones de favores sexuales por parte de compañeros (as) de trabajo que abusan de su jerarquía institucional



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 100%
-------	-------------

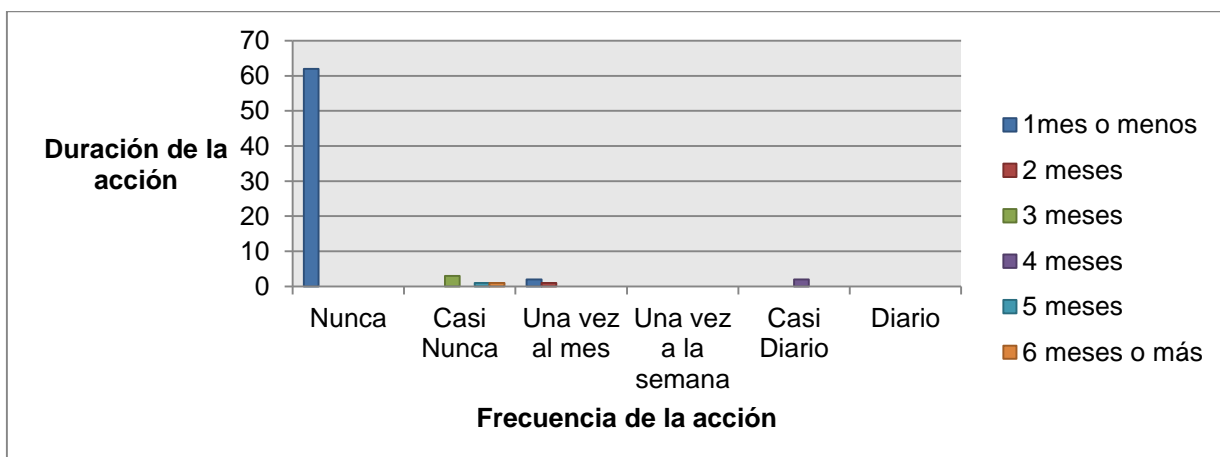
15. Mi jefe(a) acostumbra insinuar que soy mal(a) trabajador(a), lo que me genera culpa aunque no sea cierto



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 88.88%	
Casi nunca	1 mes: 1.38%	2 meses: 4.1%
Una vez al mes	2 meses: 1.38%	3 meses: 2.77%

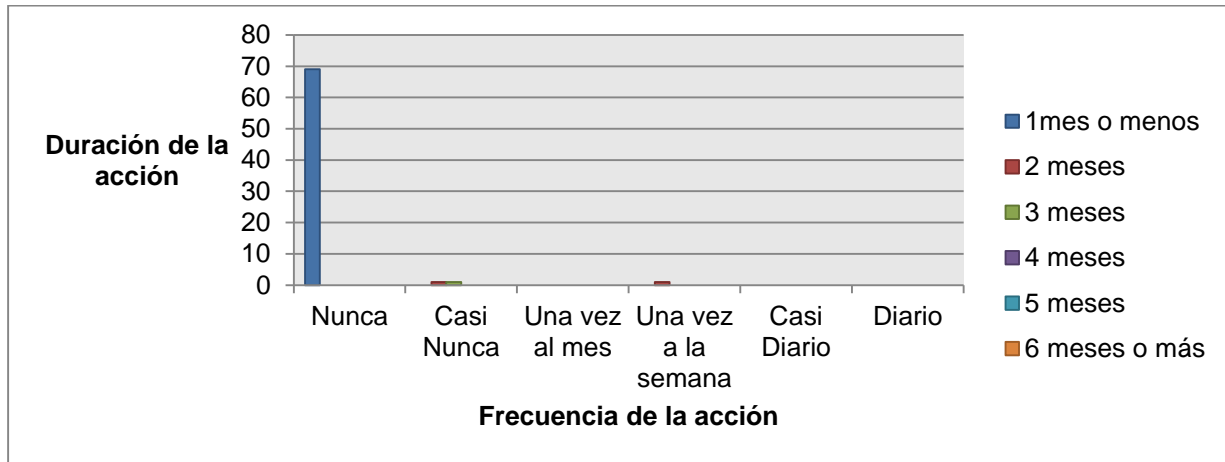
16. En la institución donde laboro, se percibe un clima de trabajo hostil y tenso



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 86.11%		
Casi nunca	3 meses: 4.1%	5 meses: 1.38%	6 meses: 1.38%
Una vez al mes	1 mes: 2.77%		
Casi diario	4 meses: 2.77%		

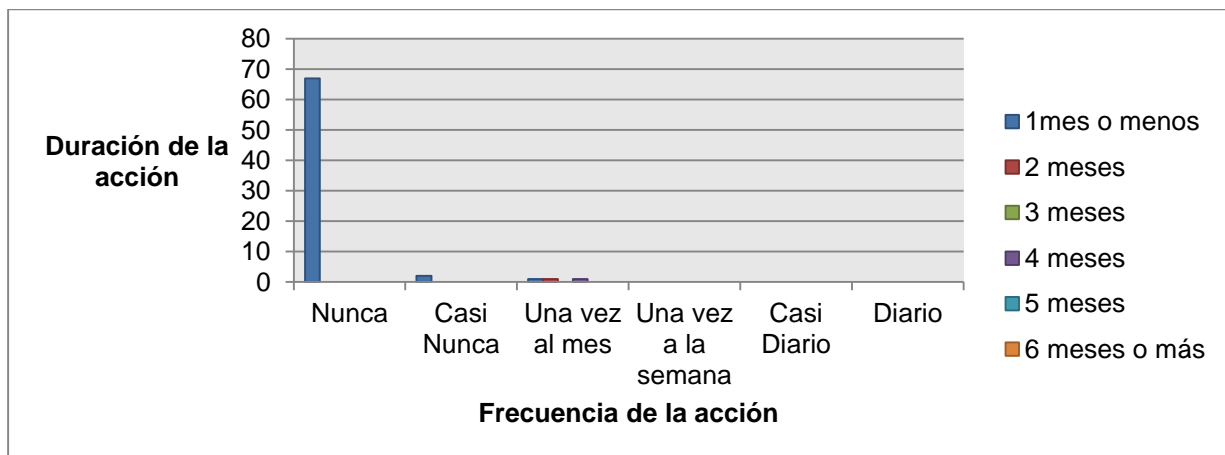
17. Si tengo la oportunidad de salir de mi trabajo de acuerdo al horario establecido, mis superiores se encargan de hacerme sentir incómodo para que salga más tarde



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 95.83%	
Casi nunca	2 meses: 1.38%	3 meses: 1.38%
Una vez a la sem.	2 meses: 1.38%	

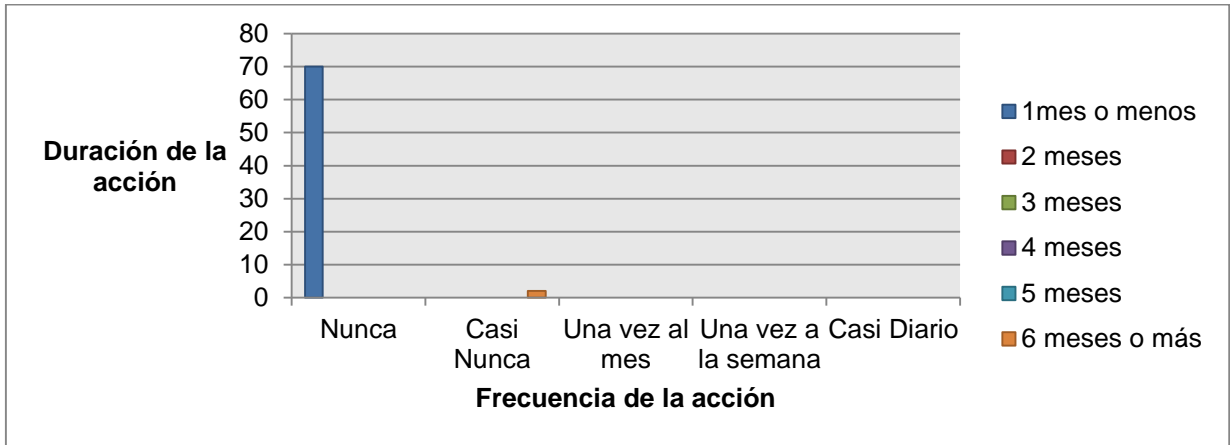
18. En mi trabajo me culpan de cualquier error



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 93.05%		
Casi nunca	1 mes: 2.77%		
Una vez al mes	1 mes: 1.38%	2 meses: 1.38%	4 meses: 1.38%

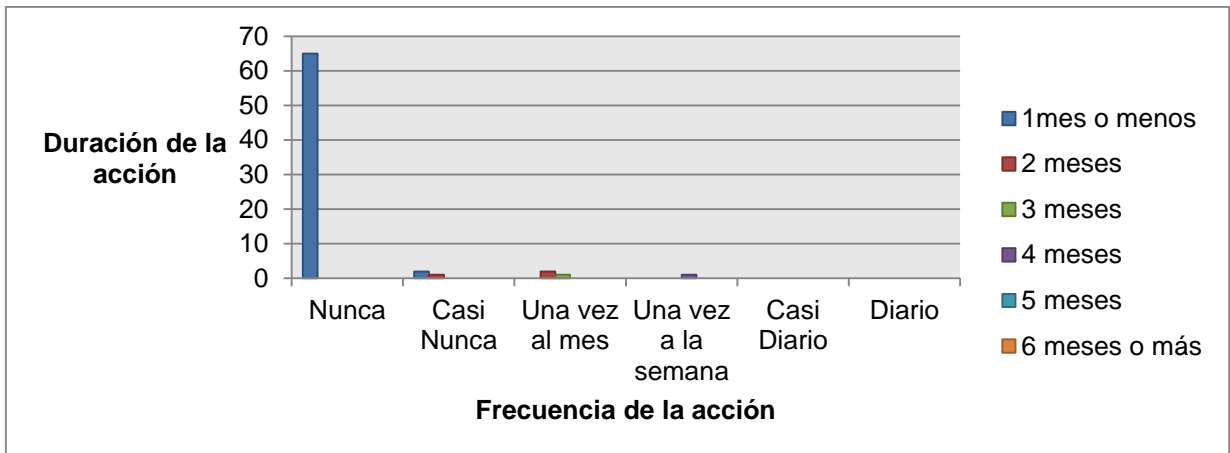
19. Mi jefe(a) me castiga prohibiéndome usar el teléfono para hacer llamadas personales



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 97.22%
Casi nunca	6 meses: 2.77%

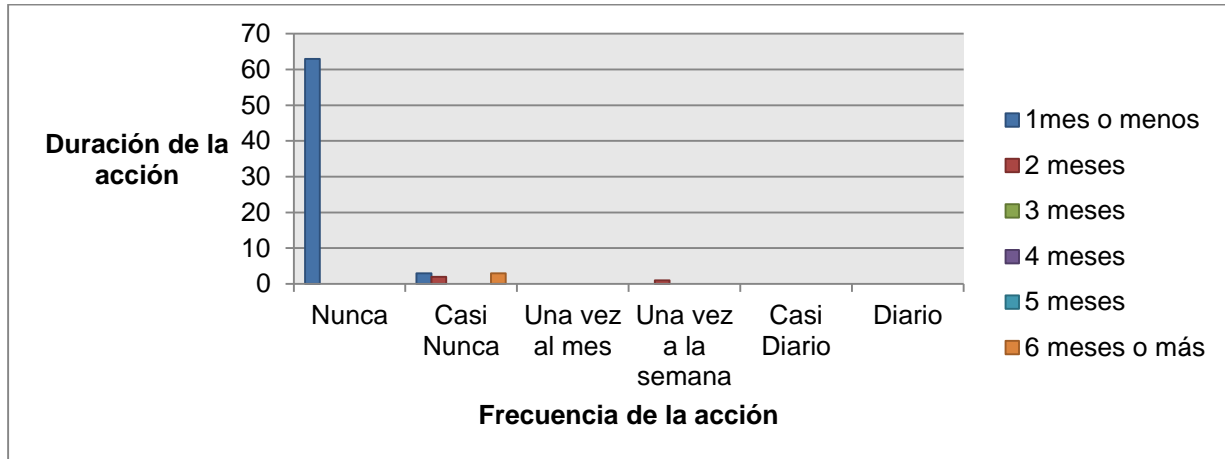
20. Percibo que mis compañeros (as) se burlan de mi manera de pensar



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 90.27%		
Casi nunca	1 mes: 2.77%	2 meses: 1.38%	
Una vez al mes	2 meses: 2.77%	3 meses: 1.38%	
Una vez a la sem.	4 meses: 1.38%		

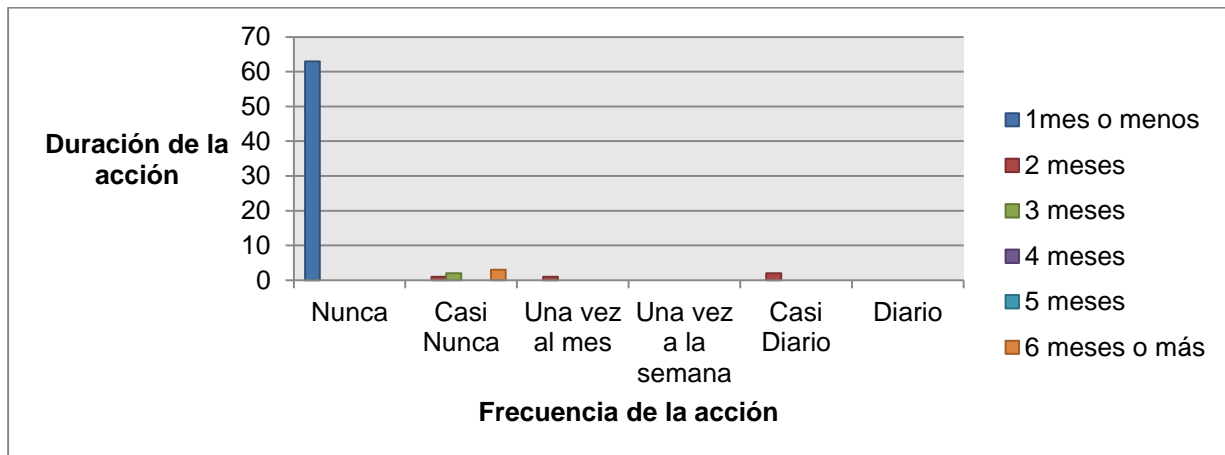
21. Cuando llego a retrasarme en la entrega de mi trabajo, mi jefe(a) me lo reprocha exageradamente haciéndome sentir mal



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 87.5%		
Casi nunca	1 mes: 4.1%	2 meses: 2.77%	6 meses: 4.1%
Una vez a la sem.	2 meses: 1.38%		

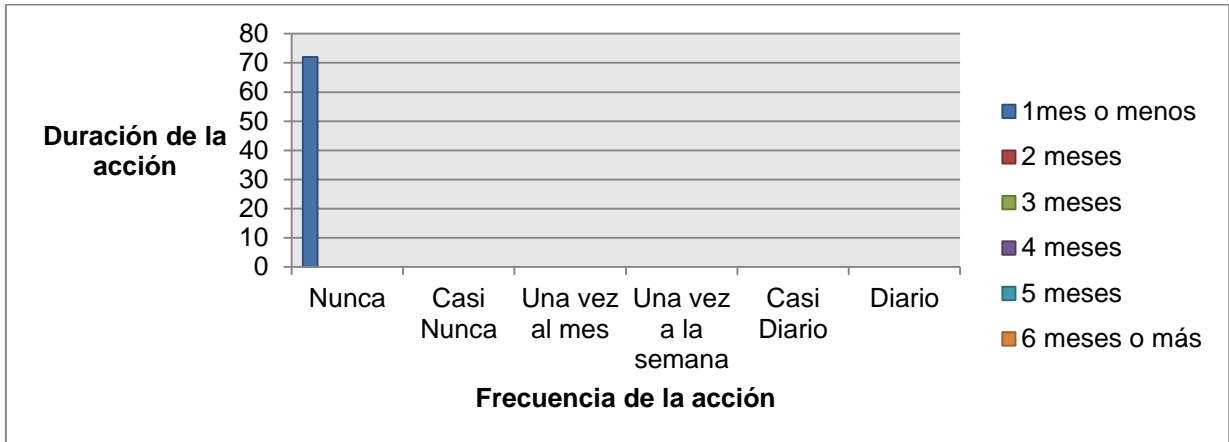
22. Minimizan mi desempeño laboral, ya que argumentan que no cuento con las capacidades o habilidades necesarias para realizar las actividades que se me encomiendan



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 87.5%		
Casi nunca	2 meses: 1.38%	3 meses: 2.77%	6 meses: 4.1%
Una vez al mes	2 meses: 1.38%		
Casi diario	2 meses: 2.77%		

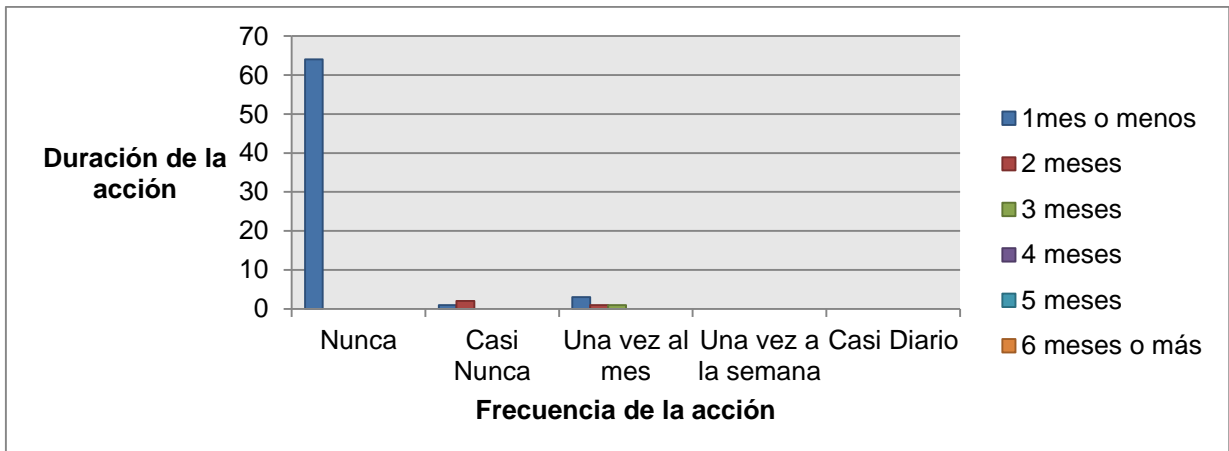
23. Mi jefe(a) y/o compañeros(as) suelen presionarme con intenciones sexuales para salir a comer o tomar algo



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 100%
-------	-------------

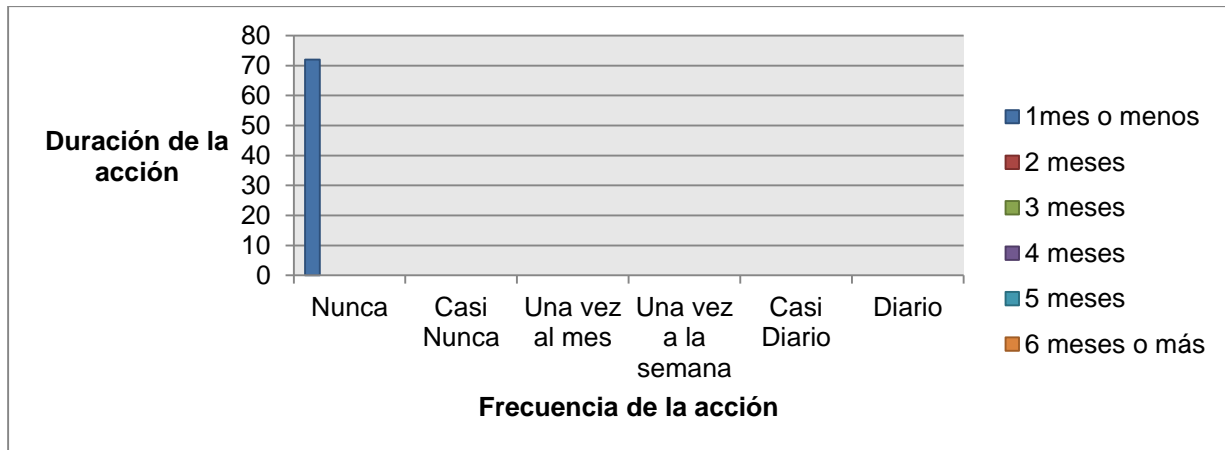
24. Mis compañeros(as) de trabajo suelen comentar que mi trabajo es poco profesional aunque no sea cierto



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 88.88%		
Casi nunca	1 mes: 1.38%	2 meses: 2.77%	
Una vez al mes	1 mes: 4.1%	2 meses: 1.38%	3 meses: 1.38%

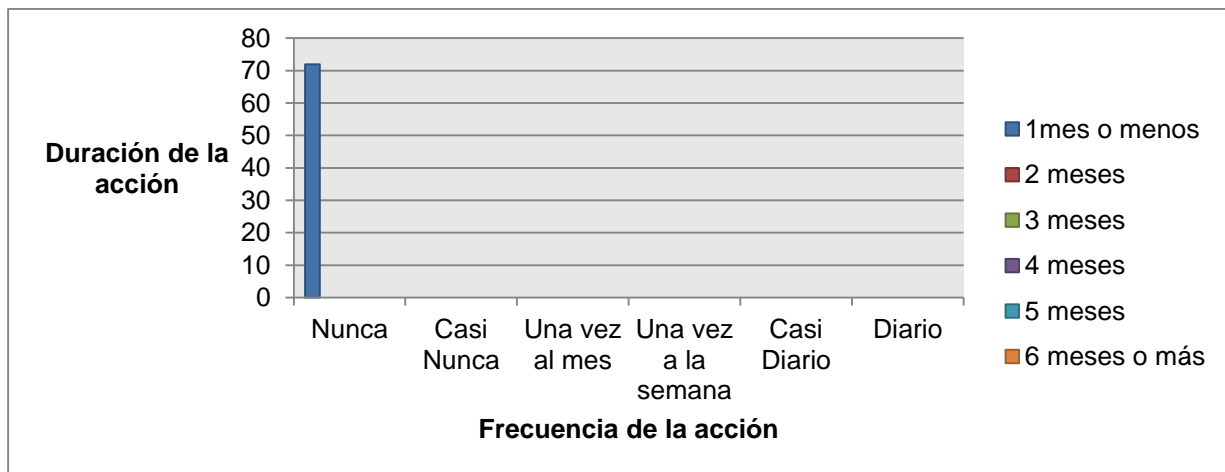
25. Me han presionado con sanciones laborales si no acepto propuestas sexuales



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 100%
-------	-------------

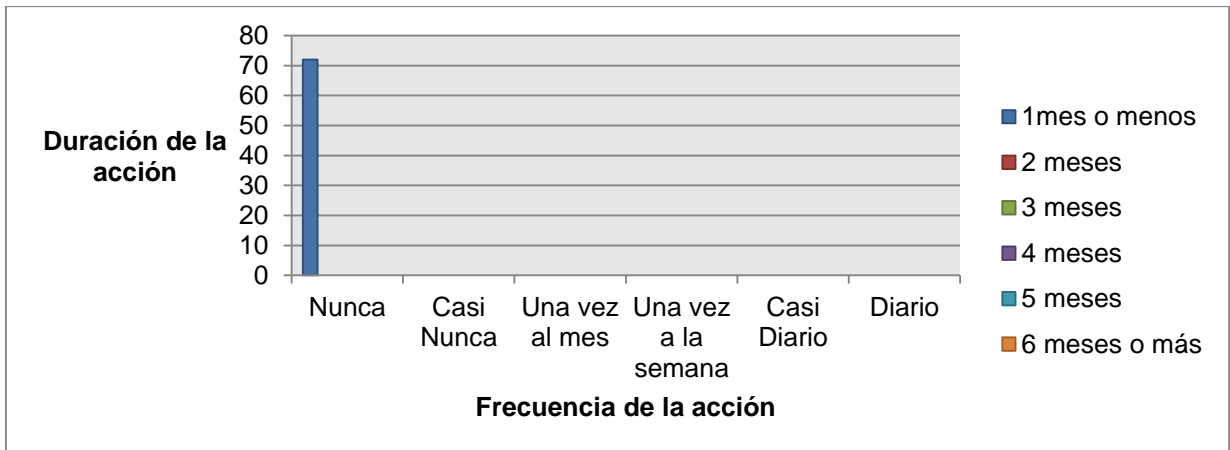
26. Me obligan a hacer cosas de trabajo para las que saben que no estoy preparado y así hacerme quedar mal



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 88.88%		
Casi nunca	1 mes: 4.1%	2 meses: 2.77%	
Una vez al mes	5 meses: 1.38%		
Casi diario	5 meses: 1.38%		

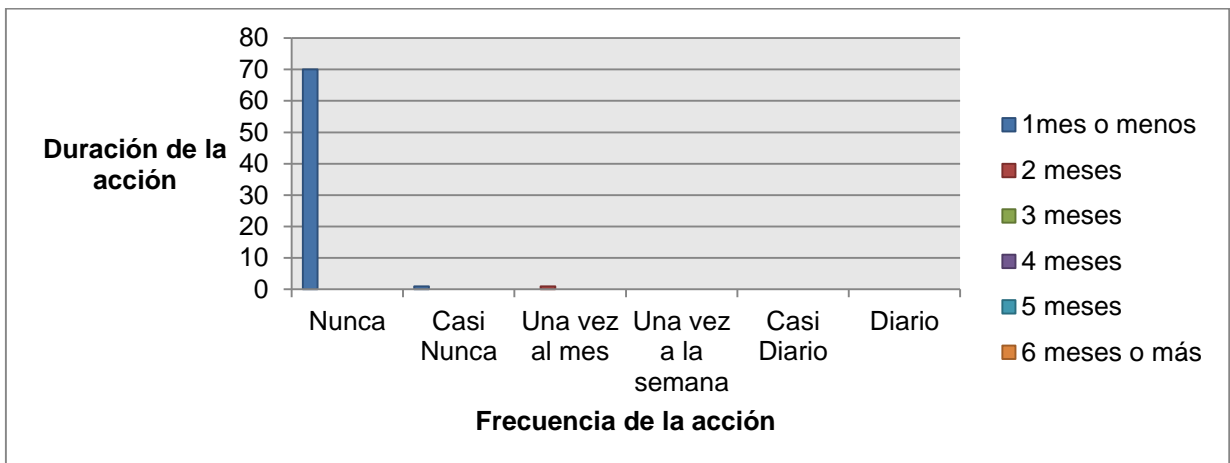
27. Se me trata diferente entre mis compañeros(as) de trabajo por mi sexo



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 100%
-------	-------------

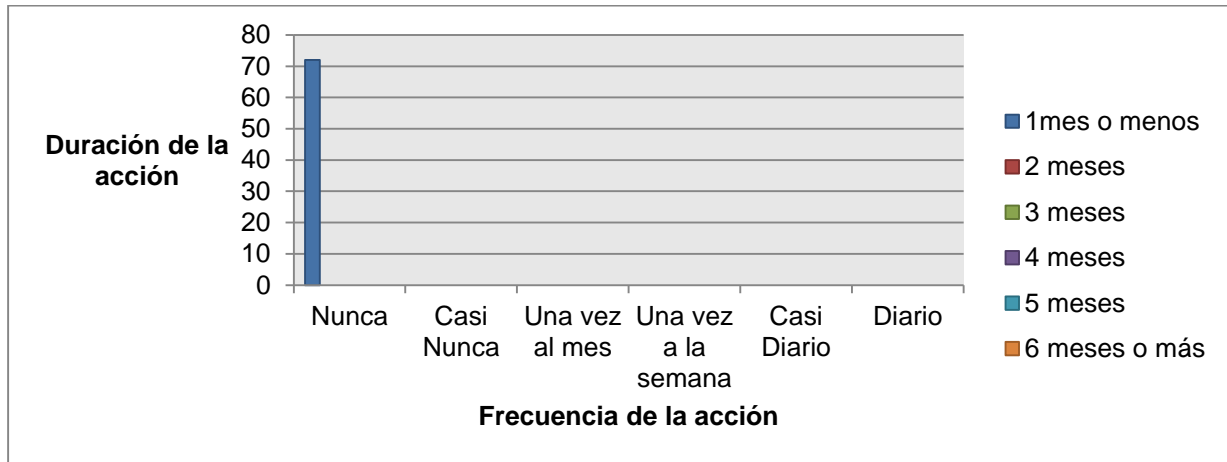
28. Mi jefe(a) me grita frente a todos compañeros para ponerme en ridículo



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 97.22%	
Casi nunca	1 mes: 1.38%	2 meses: 1.38%

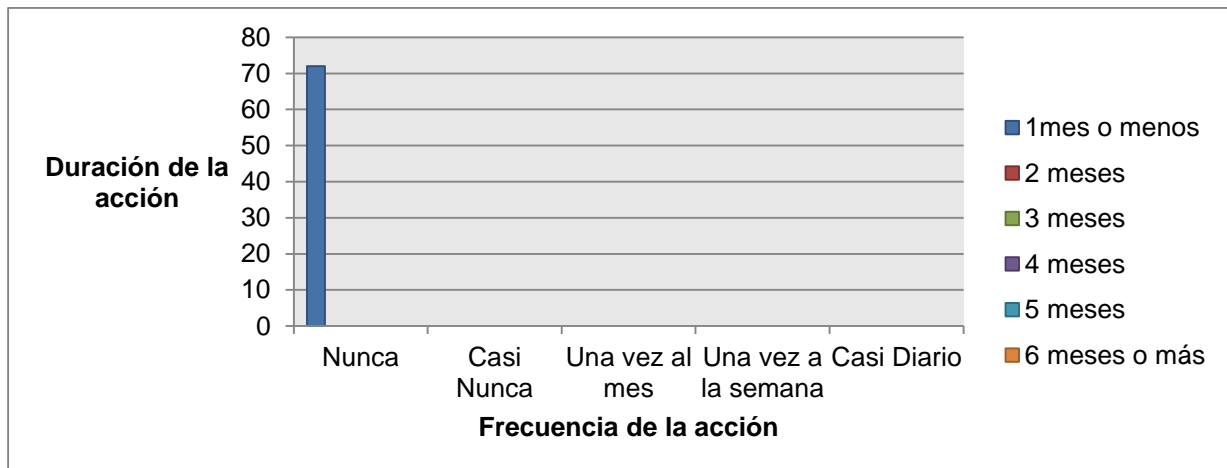
29. Cuando estoy con mi jefe(a) y/o compañeros(as), éstos suelen tener conversaciones con contenido sexual alusivos a mi persona, lo cual me incomoda.



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 100%
-------	-------------

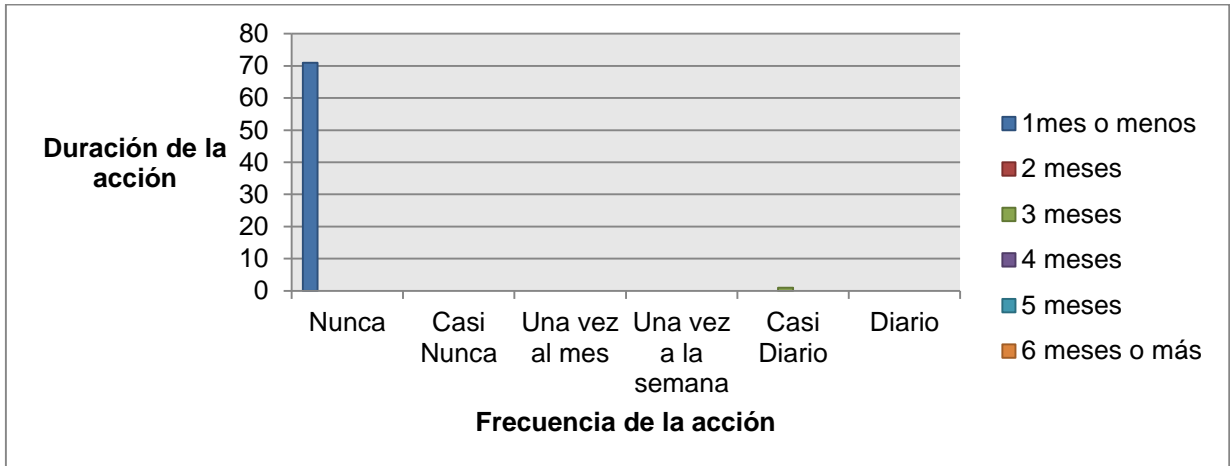
30. Algunos compañeros(as) de trabajo suelen mirarme morbosamente (con intenciones sexuales) para molestarme y hacerme sentir mal



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 100%	
-------	-------------	--

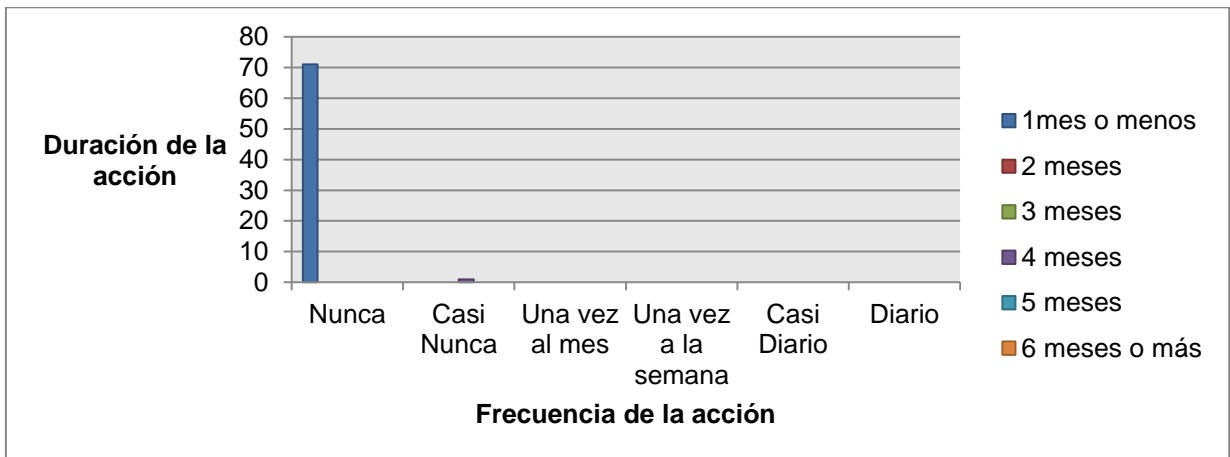
31.Me asignan lugares de trabajo que me mantienen aislado(a) del resto de mis compañeros(as)



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 98.61%
Casi nunca	6 meses: 1.38%

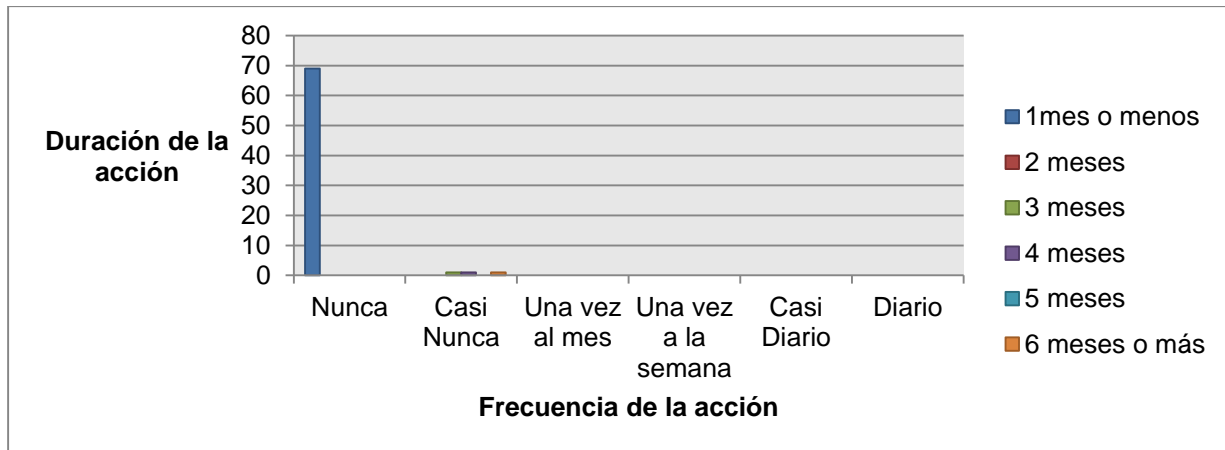
32.En mi trabajo eh sido castigado(a), por no colaborar hasta altas horas de la noche



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 98.61%
Casi nunca	4 meses: 1.38%

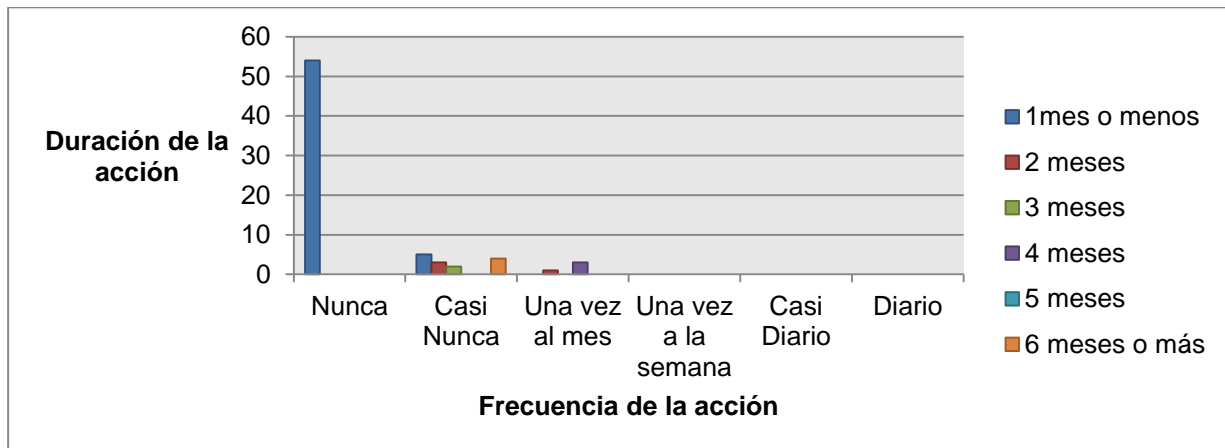
33. He sufrido amenazas de perder el empleo



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 95.83%		
Casi nunca	3 meses: 1.38%	4 meses: 1.38%	6 meses: 1.38%

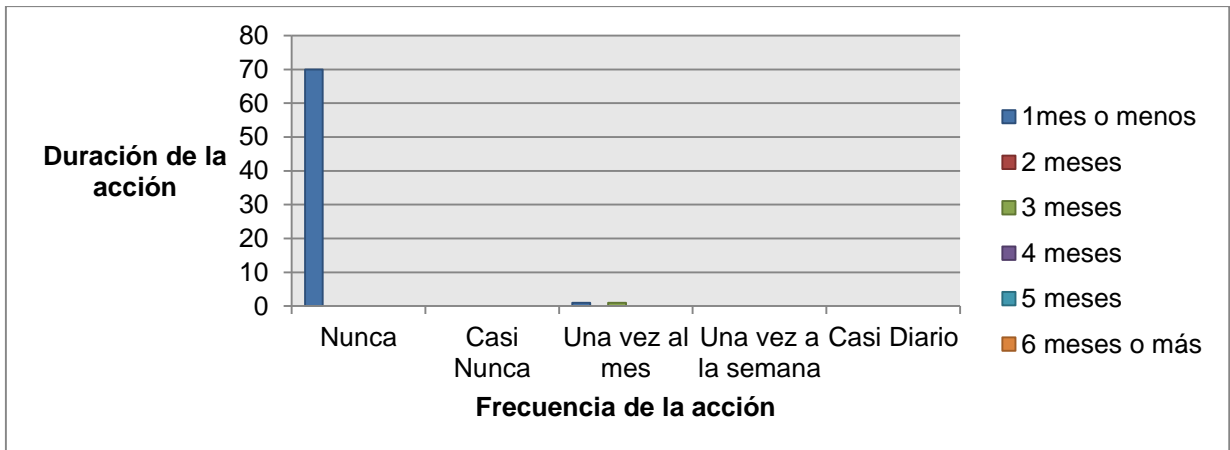
34. En mi trabajo tengo que atenerme arbitrariamente a lo que disponga mi jefe(a) según su estado de ánimo



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 75%		
Casi nunca	1 mes: 6.94%	2 meses: 4.1%	6 meses: 5.5%
Una vez al mes	2 meses: 1.38%	4 meses: 4.1%	

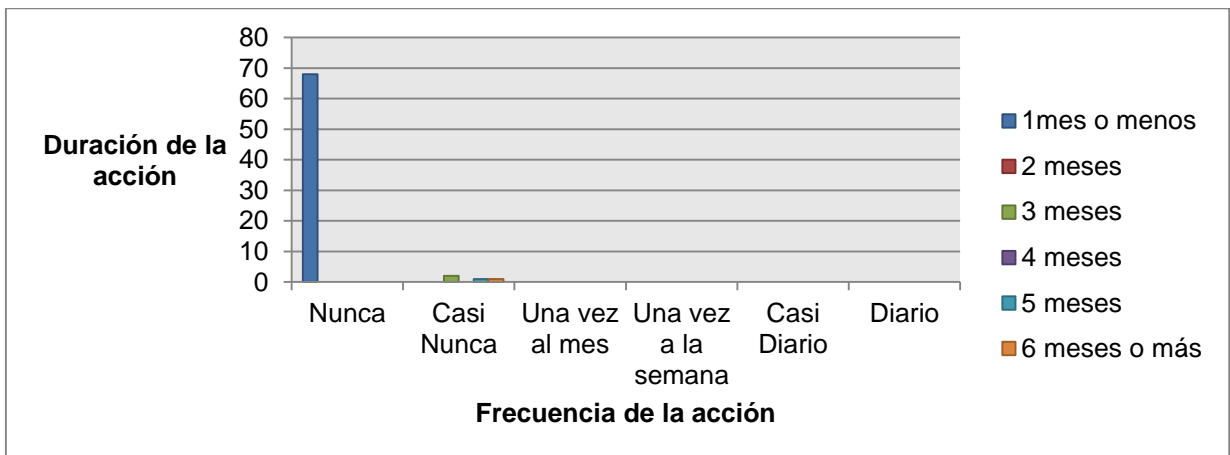
35. En mi trabajo me castigan poniéndome a hacer tareas absurdas



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 97.22%		
Una vez al mes	1 mes: 1.38%	3 meses: 1.38%	

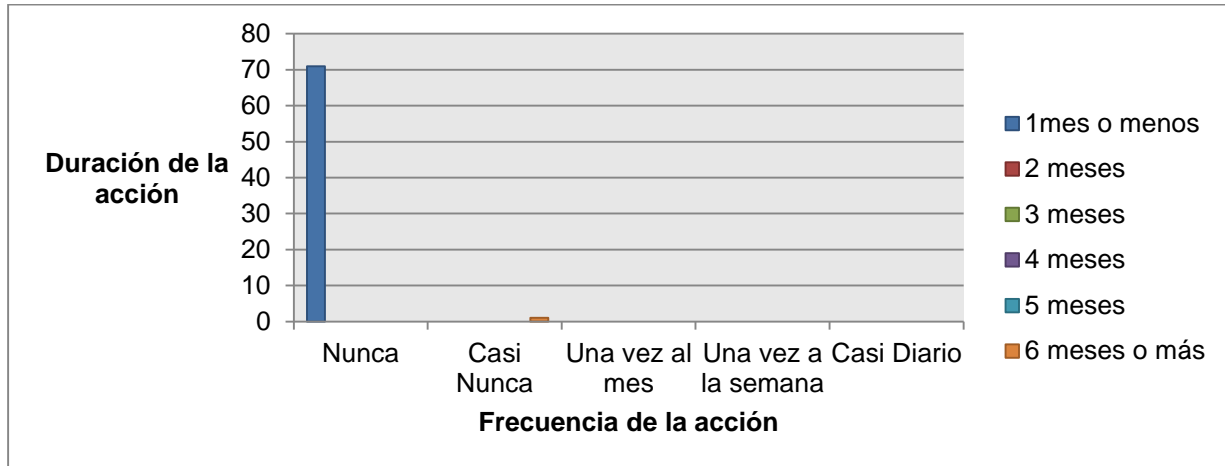
36. En mi trabajo prohíben a mis compañeros(as) o colegas hablar conmigo



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 94.44%		
Casi nunca	3 meses: 2.77%	5 meses: 1.38%	6 meses: 1.38%

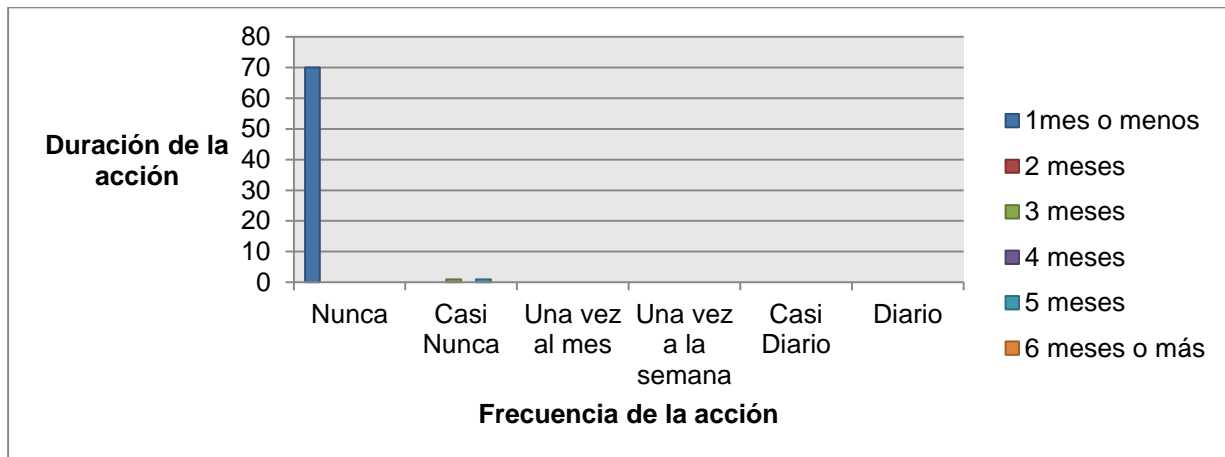
37. Me impiden intencionalmente el acceso a cursos, pláticas, juntas importantes para mi trabajo, etc.



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 98.61%
Casi nunca	6 meses: 1.38%

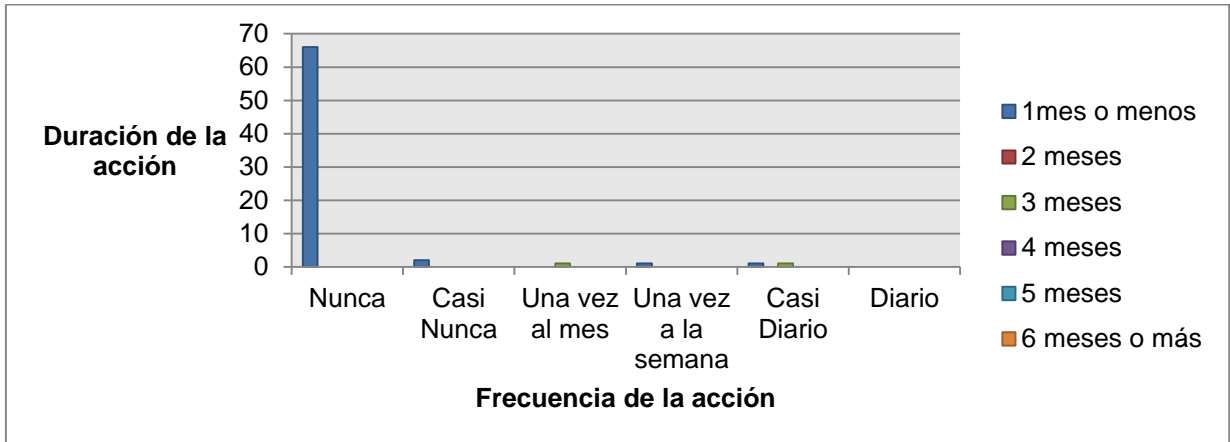
38. En algunas ocasiones mi jefe me encarga trabajos especiales o urgentes, pero éstos son ignorados después y tirados a la basura



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 97.22%		
Una vez al mes	3 meses: 1.38%	5 meses: 1.38%	

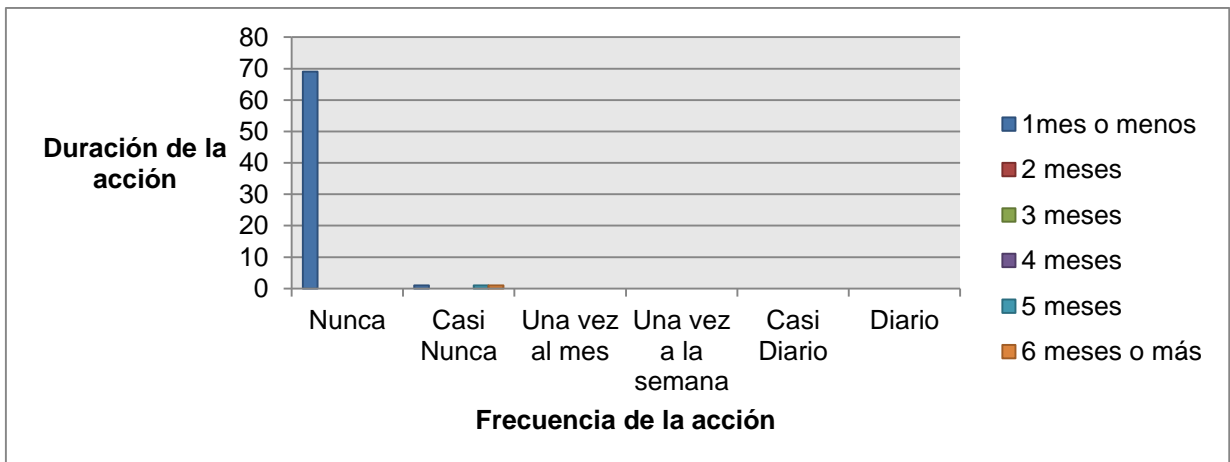
39. A pesar de cualquier tipo de esfuerzo, mis jefes(as) y/o compañeros(as) de oficina critican mi trabajo



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 91.66%	
Casi nunca	1 mes: 2.77%	
Una vez al mes	3 meses: 1.38%	
Una vez a la sem.	1 mes: 1.38%	
Casi diario	1 mes: 1.38%	3 meses: 1.38%

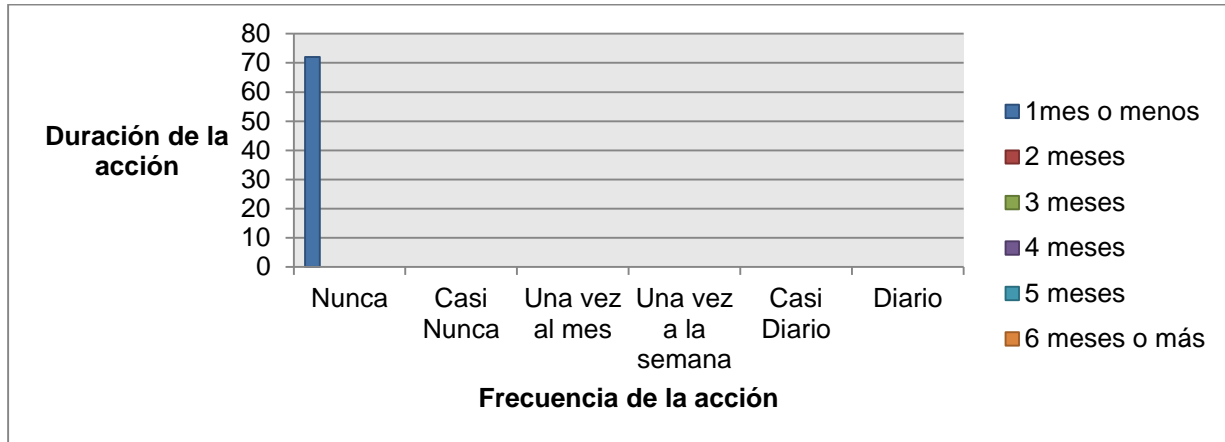
40. Mi jefe(a) me castiga recortando mis tiempos de descanso



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 95.83%		
Casi nunca	1 mes: 1.38%	5 meses: 1.38%	6 meses: 1.38%

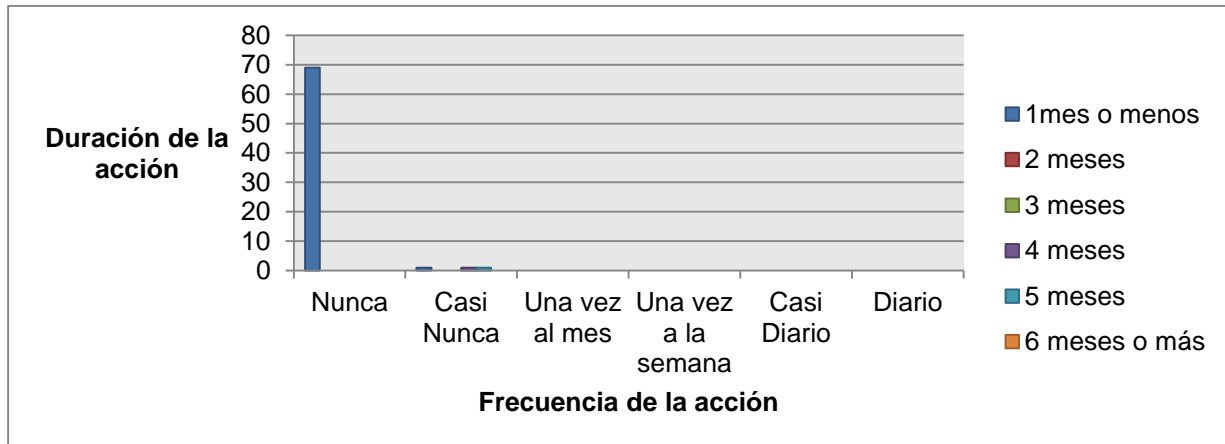
41. Han agredido a algún amigo(a), familiar o colaborador(a) cercano para intimidarme



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 100%
-------	-------------

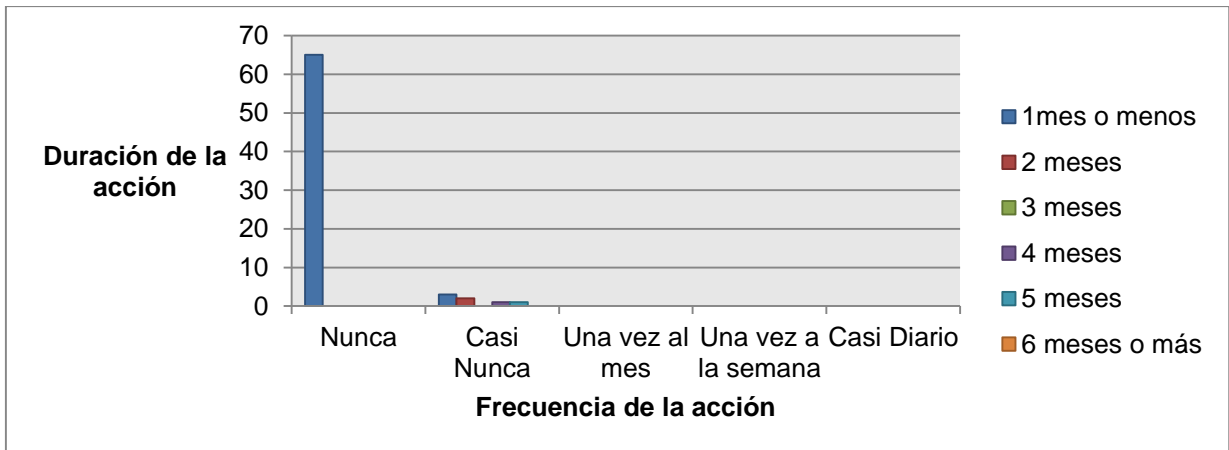
42. Bromas, comentarios, chistes de naturaleza sexual molestos son realizados hacia mi persona por mis jefes o compañeros de trabajo después de haber solicitado una mejora



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 95.83%		
Casi nunca	1 mes: 1.38%	5 meses: 1.38%	6 meses: 1.38%

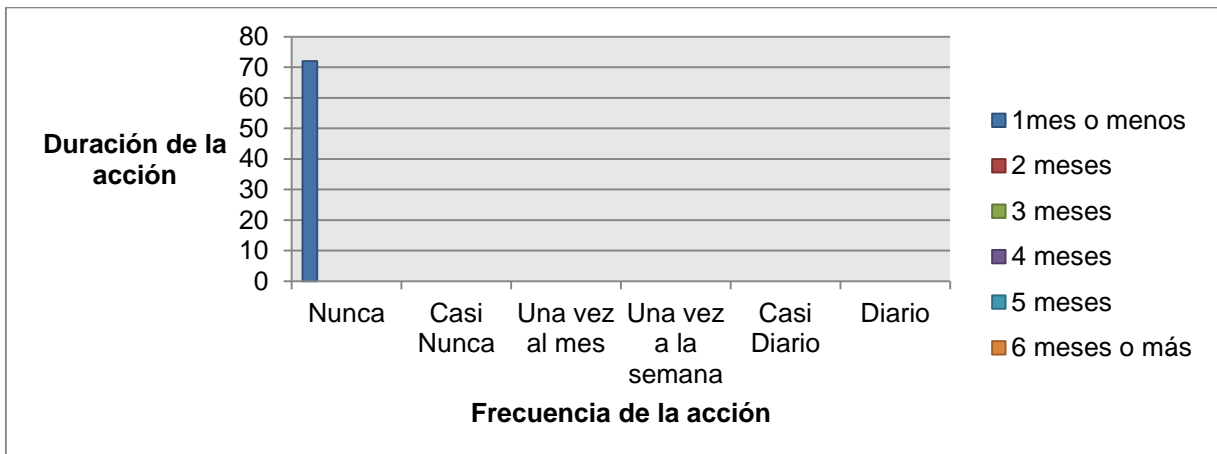
43. Mis jefes(as) no atienden a las peticiones que hago



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 90.27%			
Casi nunca	1 mes: 4.1%	2 meses: 2.77%	4 meses: 1.38%	5 meses: 1.38%

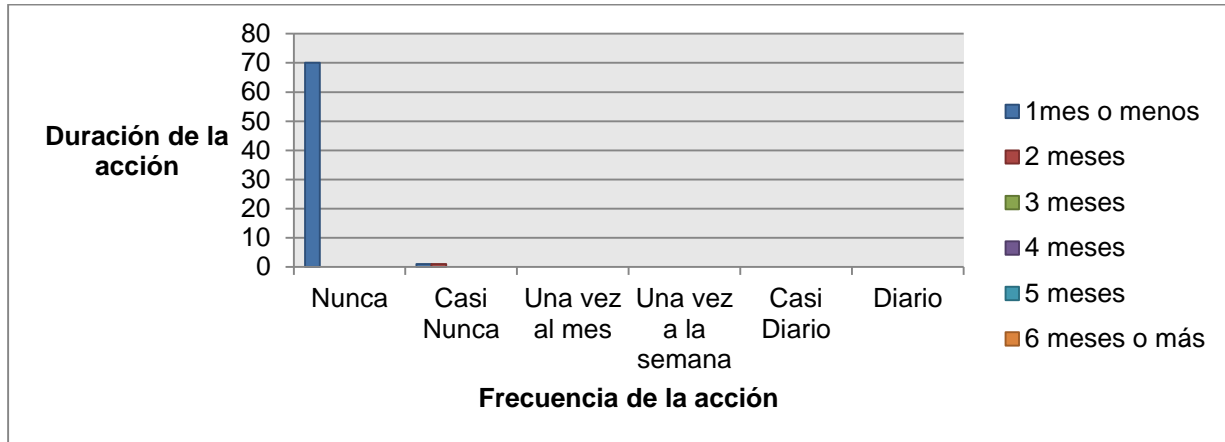
44. Mi jefe(a) y/o compañeros(as) de trabajo han llegado a hacerme propuestas indecorosas a cambio de una mejora o permanencia laboral



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 100%
-------	-------------

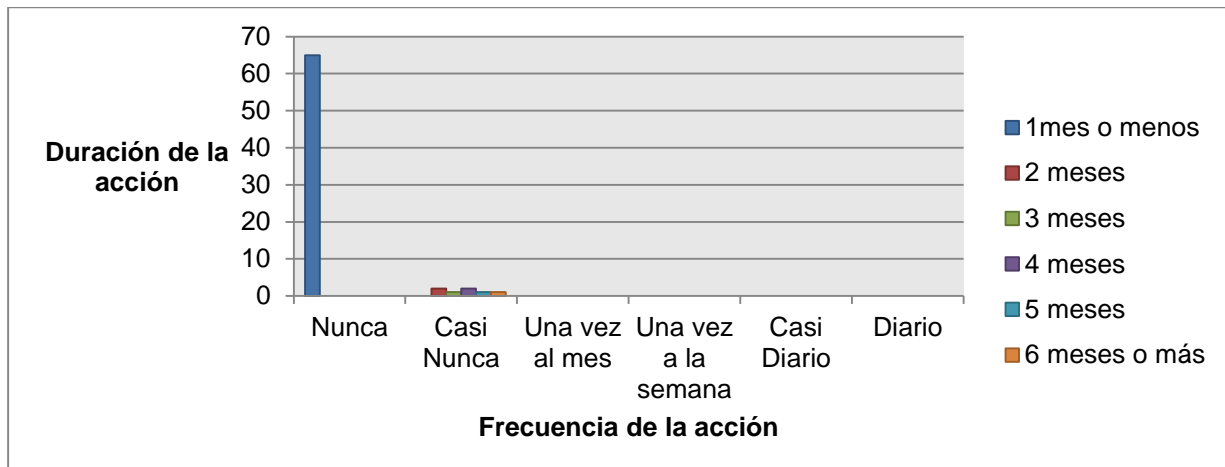
45. Cuando hay juntas importantes se me informa de ellas en el último momento para que parezca improvisado



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 97.22%	
Casi nunca	1 mes: 1.38%	2 meses: 1.38%

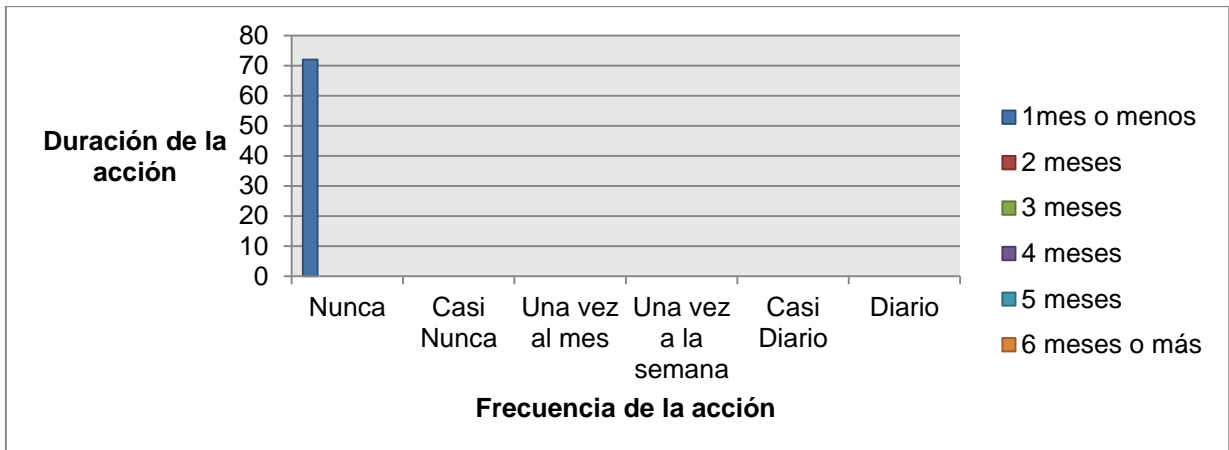
46. Mi trabajo es evaluado de forma negativa y lo comparan con el de mis compañeros(as)



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 90.27%			
Casi nunca	1 mes: 4.1%	2 meses: 2.77%	4 meses: 1.38%	5 meses: 1.38%

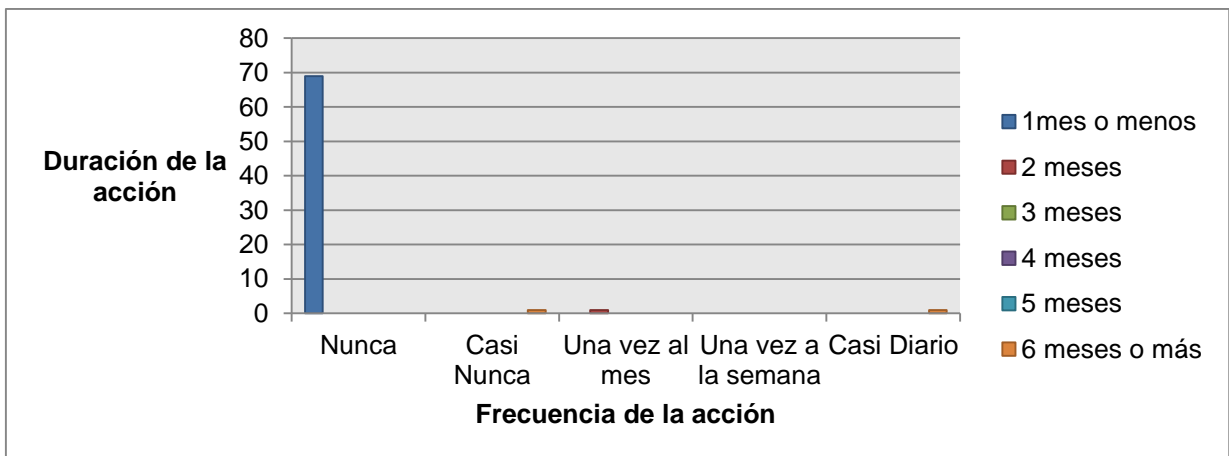
47. Ocasionan daños en el domicilio por rencillas de trabajo



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 100%
-------	-------------

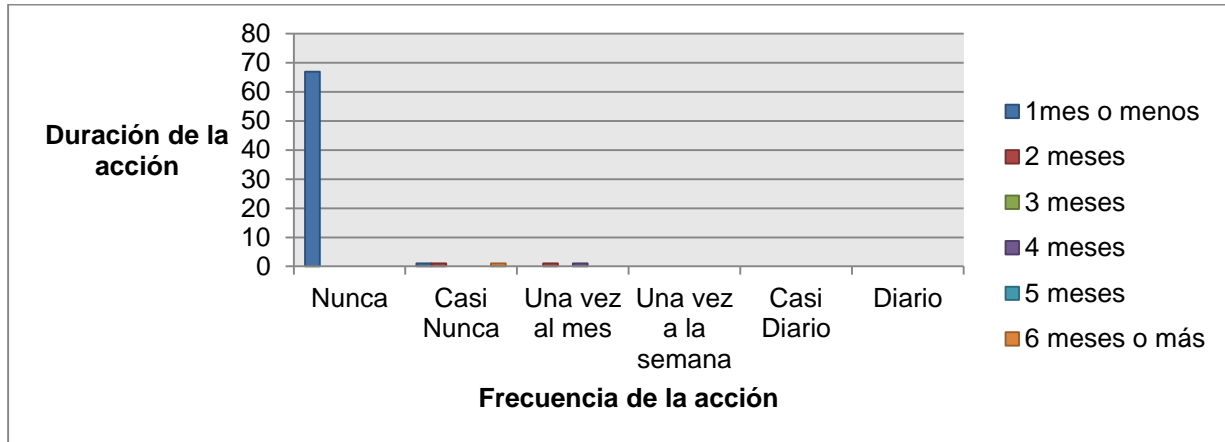
48. Mis compañeros(as) de trabajo hacen diferencias de trato por mi apariencia física



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 95.83%
Casi nunca	6 meses: 1.38%
Una vez al mes	2 meses: 1.38%
Casi diario	6 meses: 1.38%

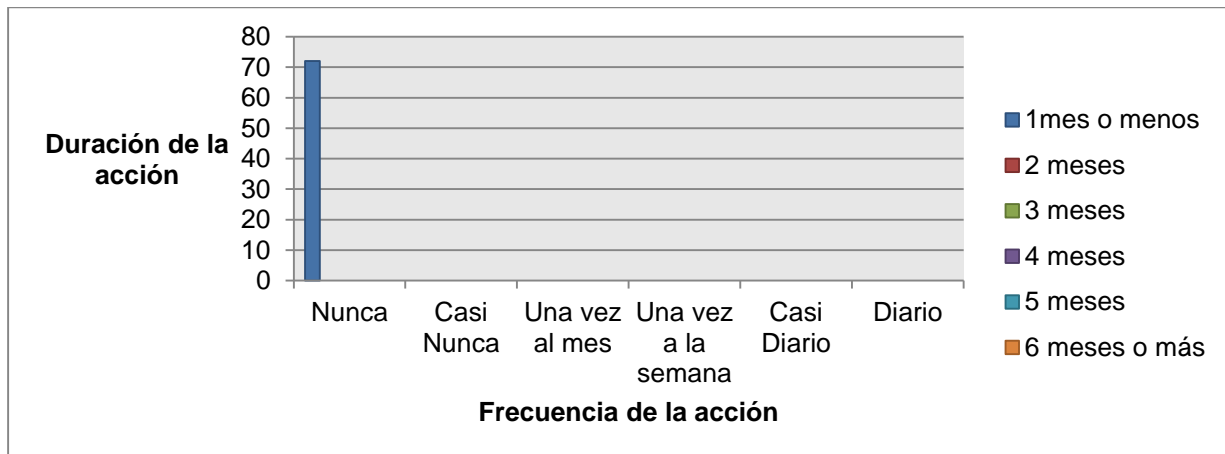
49. Controlan de manera muy estricta y exagerada mis horarios de trabajo, alimentos y movimientos dentro de la institución



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 93.05%		
Casi nunca	1 mes: 1.38%	2 meses: 1.38%	6 meses: 1.38%
Una vez al mes	2 meses: 1.38%	4 meses: 1.38%	

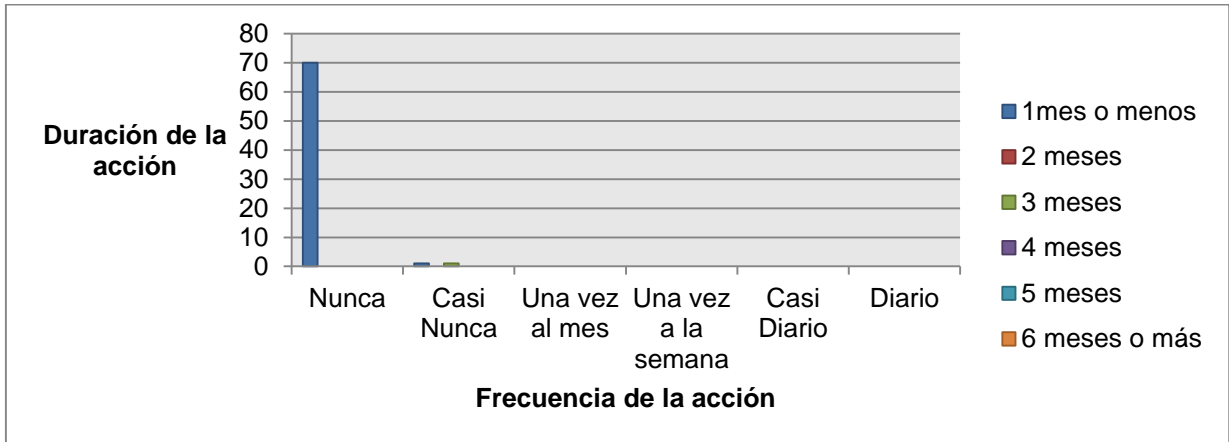
50. En el trabajo atacan o se burlan de mis preferencias políticas o religiosas



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 100%
-------	-------------

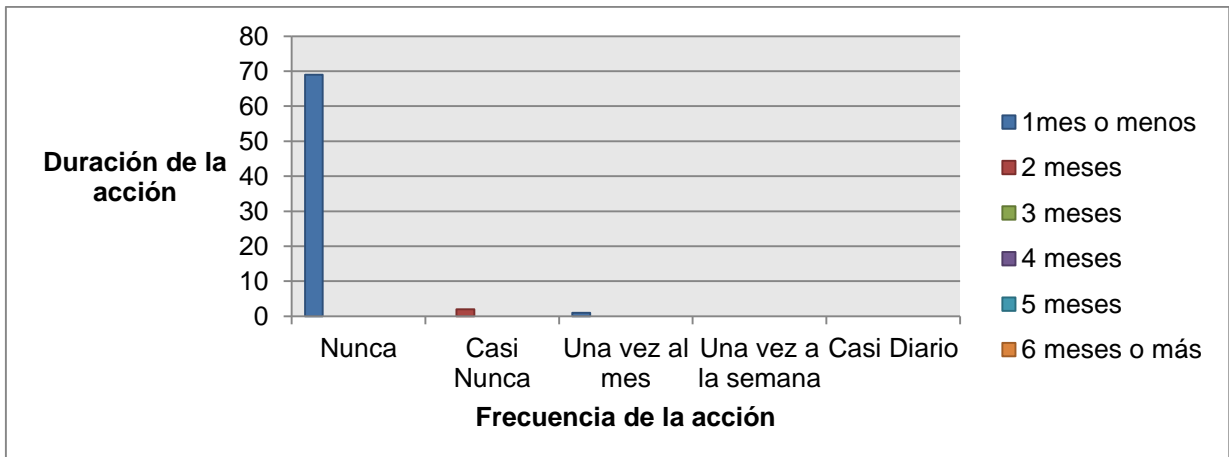
51. Mi jefe abusa del cargo que tiene para satisfacer sus intereses, parándose el cuello con mi trabajo sin reconocérmelo



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 97.22%	
Casi nunca	1 mes: 1.38%	3 meses: 1.38%

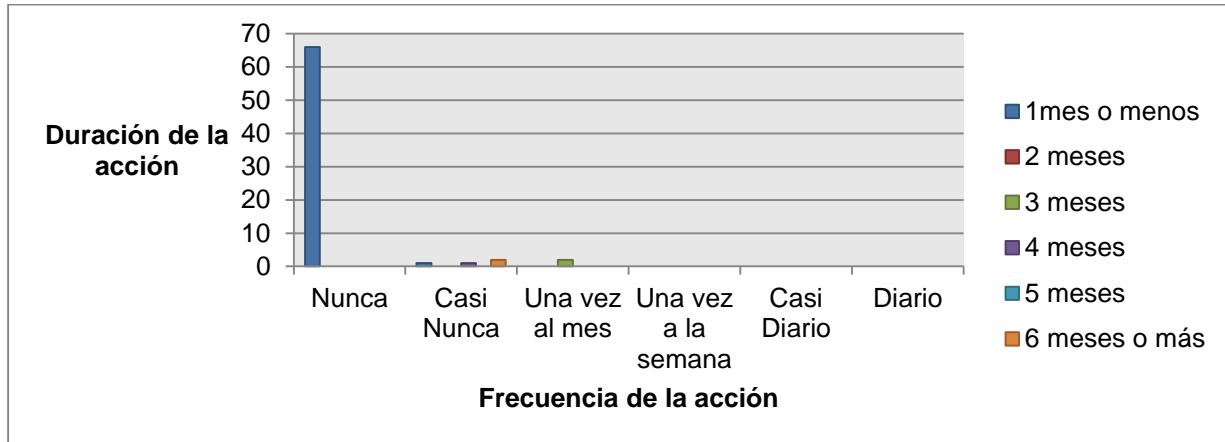
52. Mi jefe(a) acostumbra aventarme documentos en el escritorio



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 95.83%
Casi nunca	2 mes: 2.77%
Una vez al mes	1 mes: 1.38%

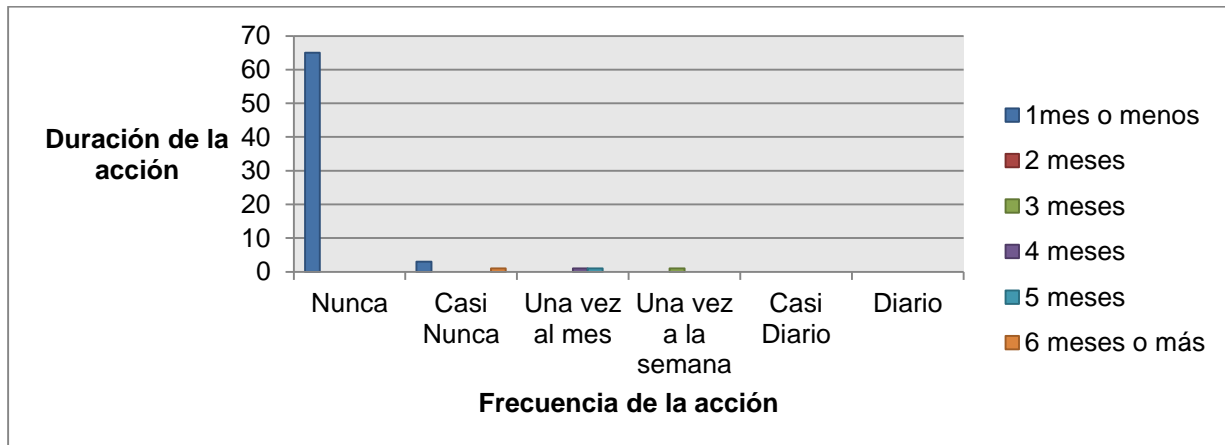
53. Mis compañeros(as) me responsabilizan de sus errores, haciéndome sentir culpable



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 91.66%		
Casi nunca	1 mes: 1.38%	4 meses: 1.38%	6 meses: 2.77%
Una vez al mes	3 meses: 2.77%		

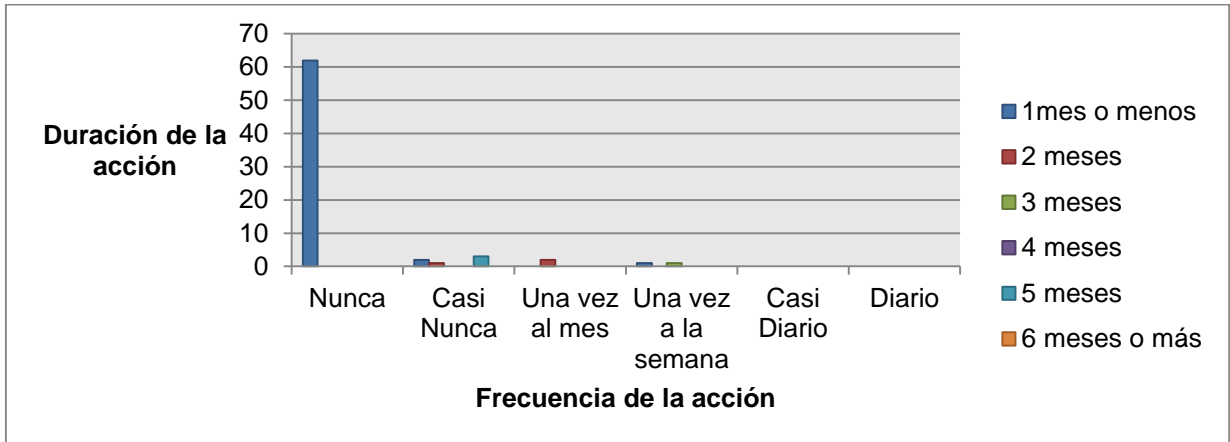
54. Se me controla excesivamente el uso del material, equipo y artículos de oficina



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 90.27%	
Casi nunca	1 mes: 4.1%	6 meses: 1.38%
Una vez al mes	4 meses: 1.38%	5 meses: 1.38%
Una vez a la sem.	3 meses: 1.38%	

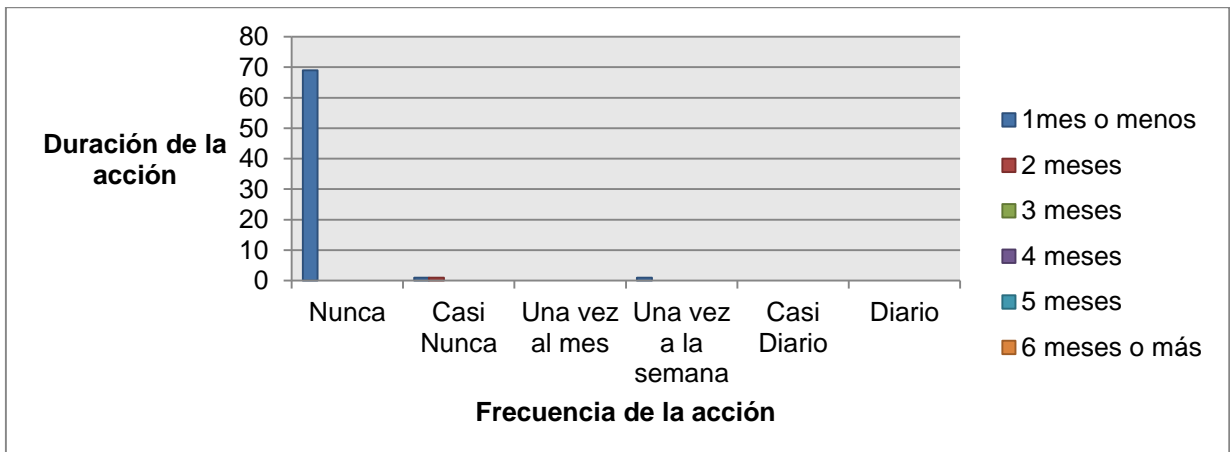
55. En el trabajo me acusan de manera injustificada de incumplimientos, errores, fallas, emisores y confusiones que no dependen totalmente de mi



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 86.11%		
Casi nunca	1 mes: 2.77%	2 meses: 1.38%	5 meses: 4.1%
Una vez al mes	2 meses: 2.77%	3 meses: 1.38%	

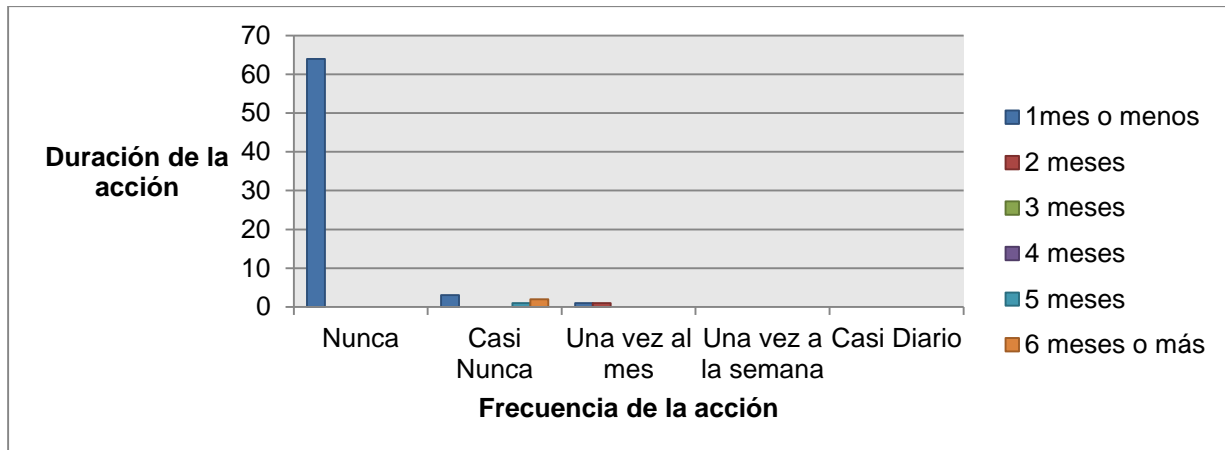
56. Algunas personas distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago para hacerme quedar mal en el trabajo



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 95.83%	
Casi nunca	1 mes: 1.38%	2 meses: 1.38%
Una vez a la sem.	1 mes: 1.38%	

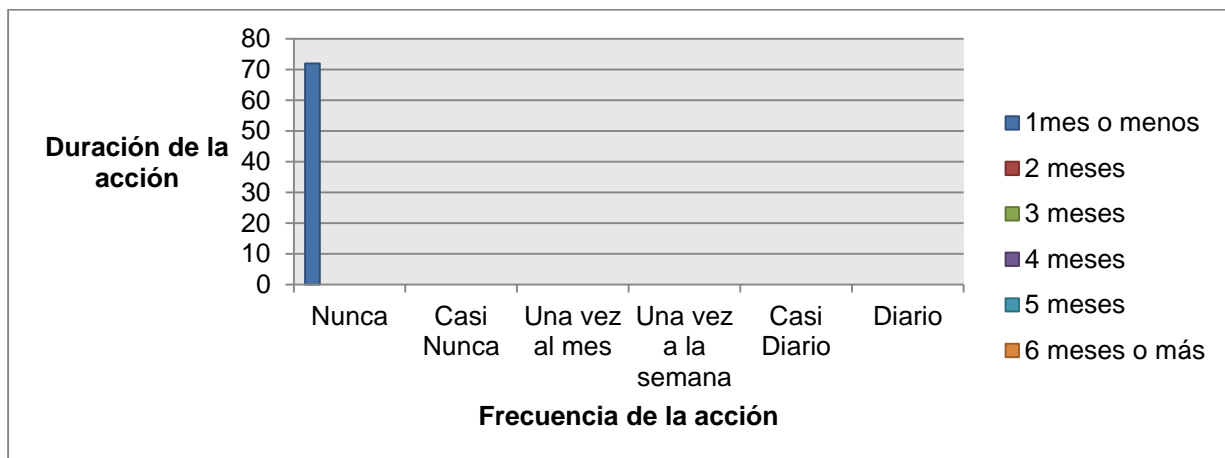
57. Modifican mis responsabilidades o funciones a realizar, sin previo aviso



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 88.88%		
Casi nunca	1 mes: 4.1%	5 meses: 1.38%	6 meses: 2.77%
Una vez al mes	1 mes: 1.38%	2 meses: 1.38%	

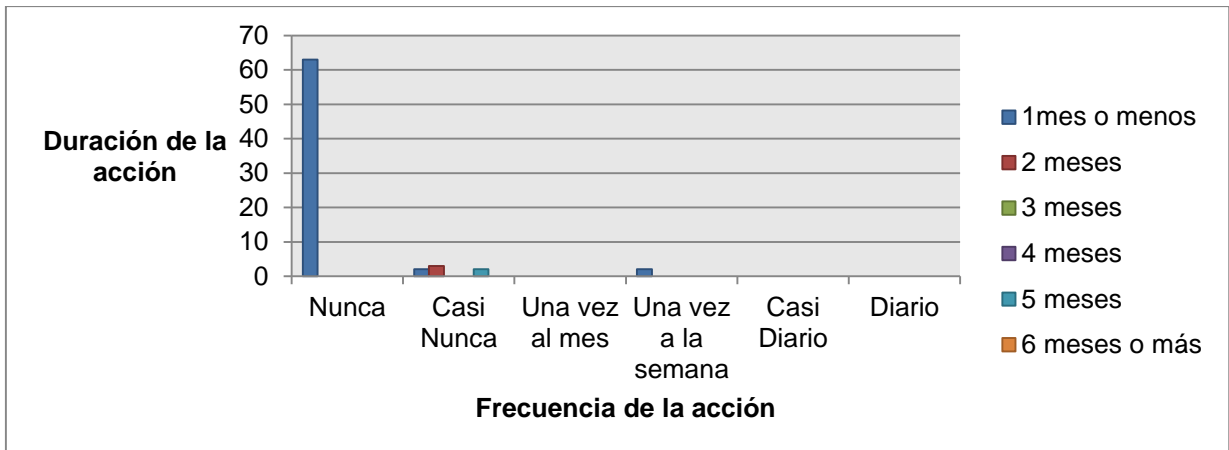
58. Recibo ataques físicos leves como advertencia por problemas de trabajo



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 100%
-------	-------------

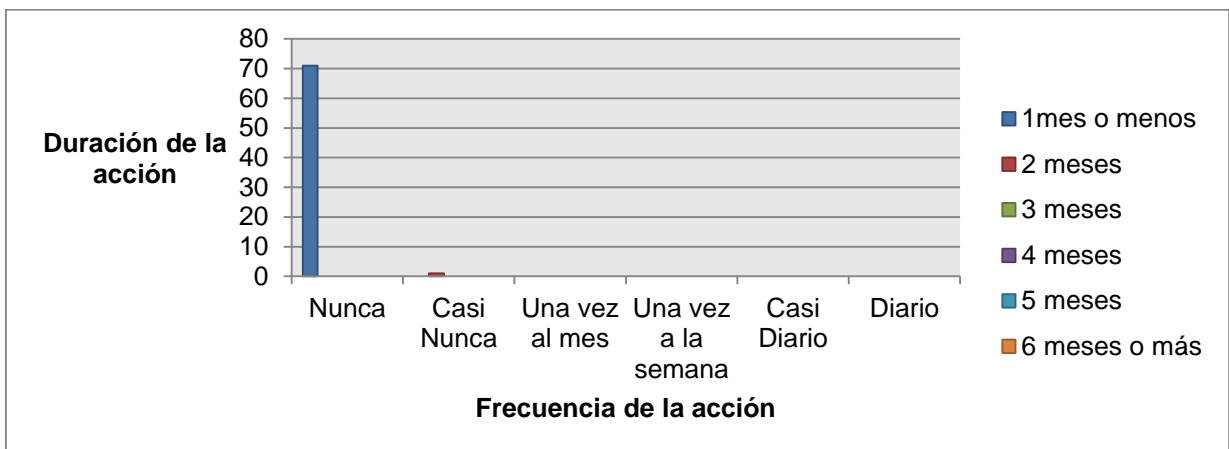
59. Me siento en un clima de trabajo inestable



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 87.5%		
Casi nunca	1 mes: 2.77%	2 meses: 4.1%	5 meses: 2.77%
Una vez a la sem.	1 meses: 2.77%		

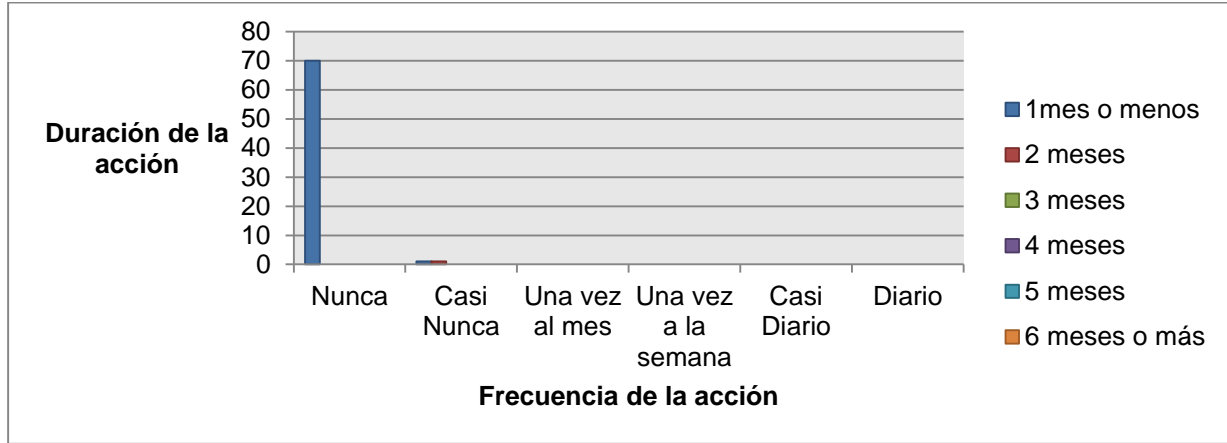
60. Mi jefe(a) hace comentarios intimatorios respecto a mi permanencia en la institución



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 98.61%
Casi nunca	2 meses: 1.38%

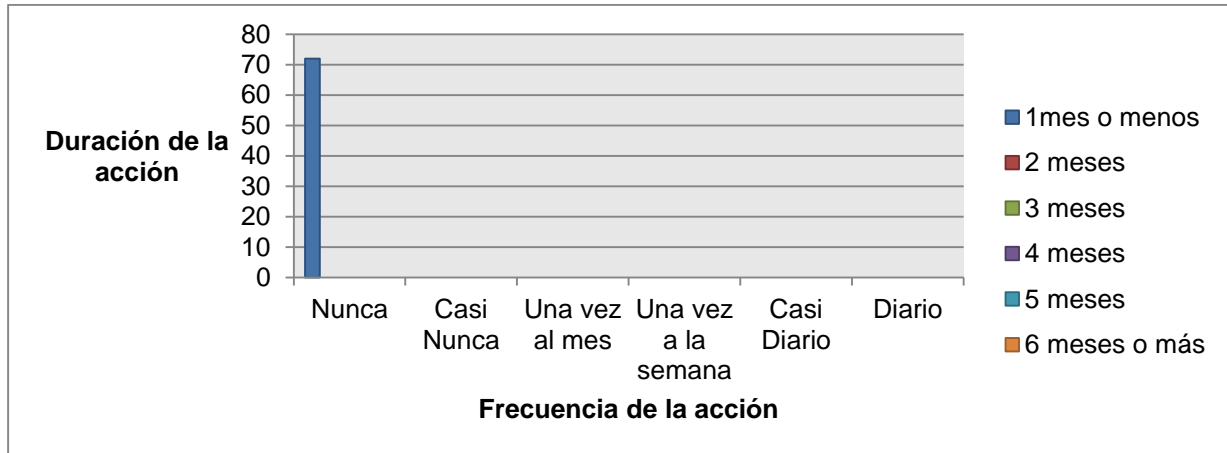
61. Recibo insultos o comentarios obscenos o degradantes por parte de mis compañeros(as) de trabajo



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 97.22%	
Casi nunca	1 mes: 1.38%	2 meses: 1.38%

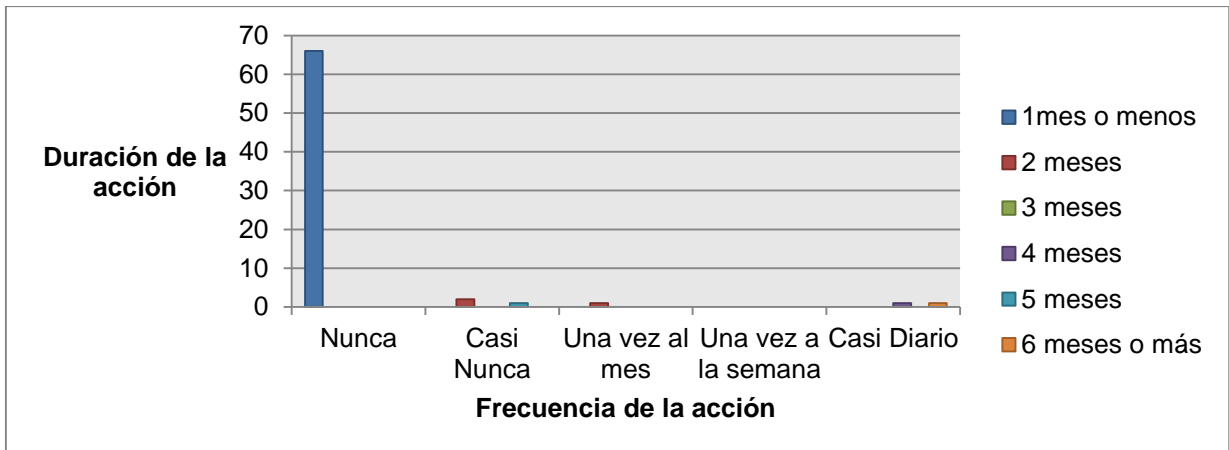
62. Me atacan físicamente por venganzas de trabajo



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 100%
-------	-------------

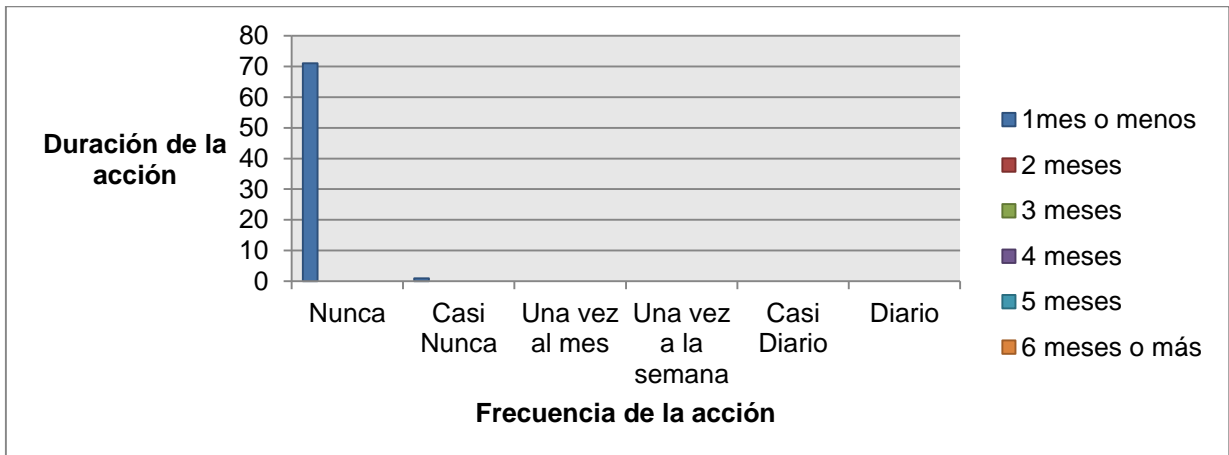
63. Hacen circular rumores falsos o infundados sobre mi persona



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 93.05%		
Casi nunca	1 mes: 1.38%	2 meses: 1.38%	6 meses: 1.38%
Una vez al mes	2 meses: 1.38%	4 meses: 1.38%	

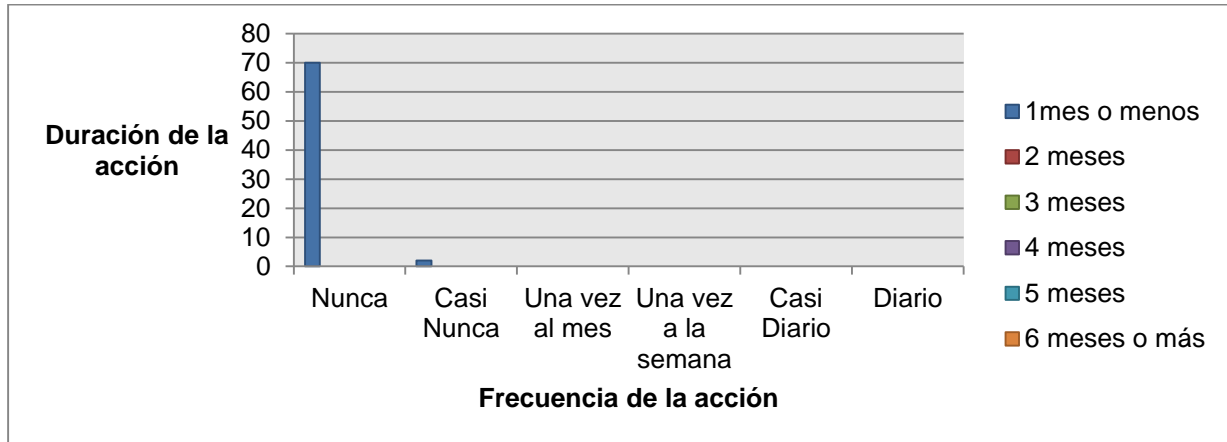
64. En general, se me ignora y se me trata como si fuera invisible



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 98.61%
Casi nunca	1 mes: 1.38%

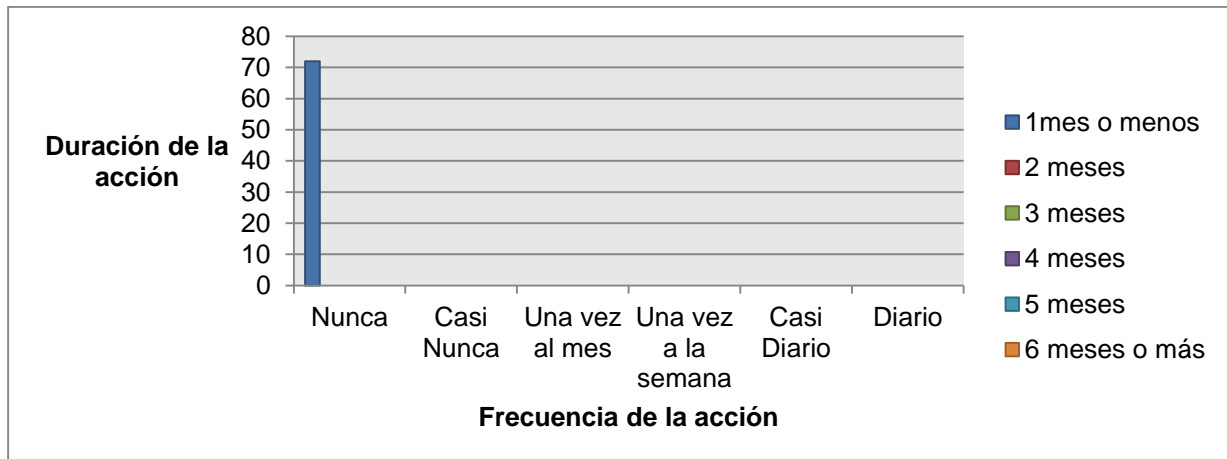
65. En mi trabajo me hacen sentir que no cuento con las capacidades y habilidades necesarias para realizar las tareas encomendadas



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 99.22%
Casi nunca	1 mes: 2.77%

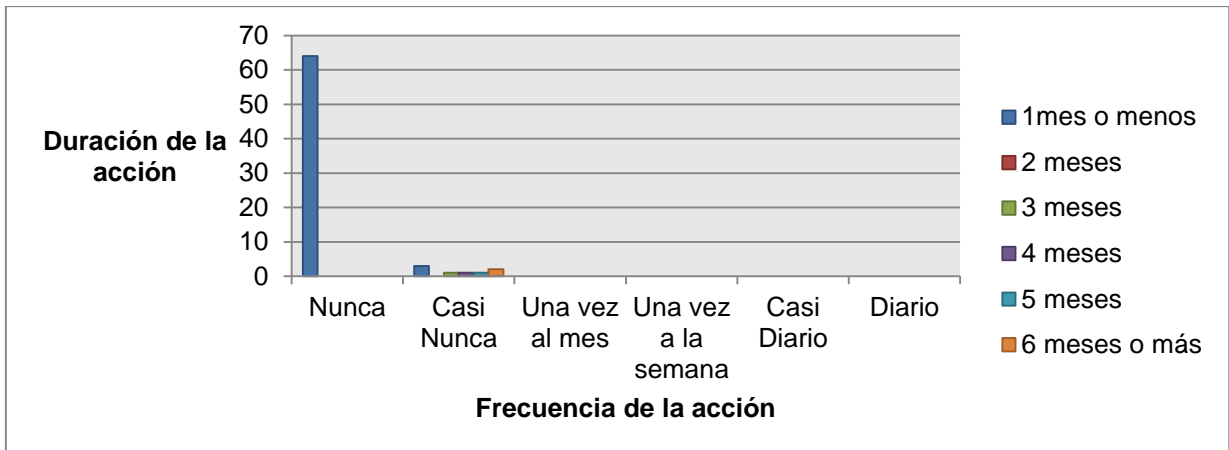
66. En el trabajo me hacen sentir diferente por mi origen cultural



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 100%
-------	-------------

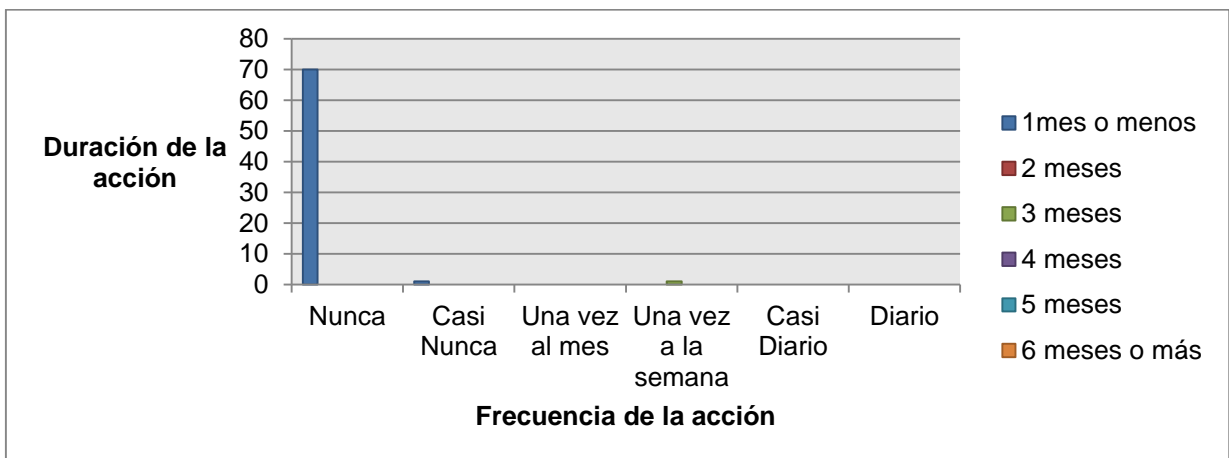
67.Reducen mi hora de comida como castigo



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 88.88%			
Casi nunca	1 mes: 4.1%	3 meses: 1.38%	4 meses: 1.38%	5 meses: 1.38%
	6 meses: 2.77%			

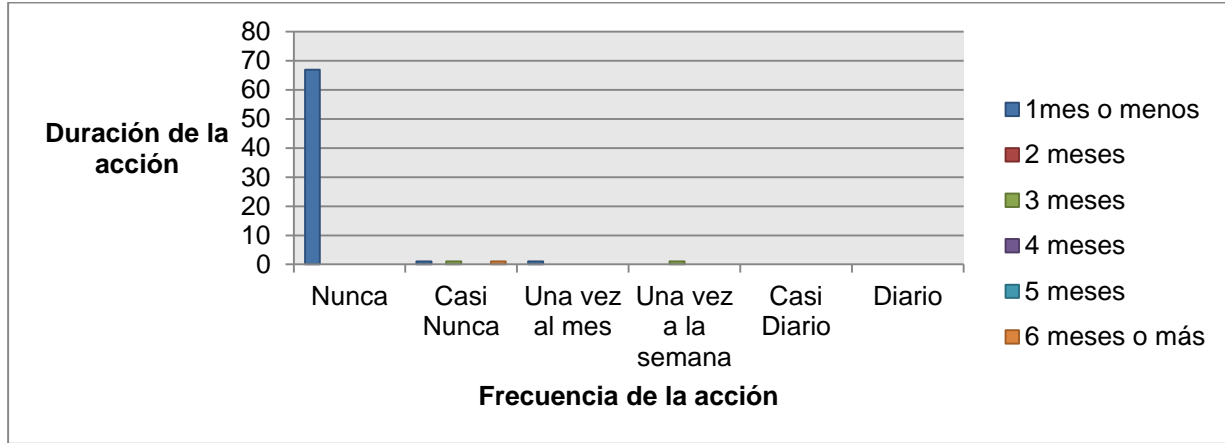
68.En mi trabajo siento como si estuviera pintado, ya que mis compañeros y/o jefes no me toman en cuenta



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 97.22%
Casi nunca	1 mes: 1.38%
Una vez a la sem.	3 meses: 1.38%

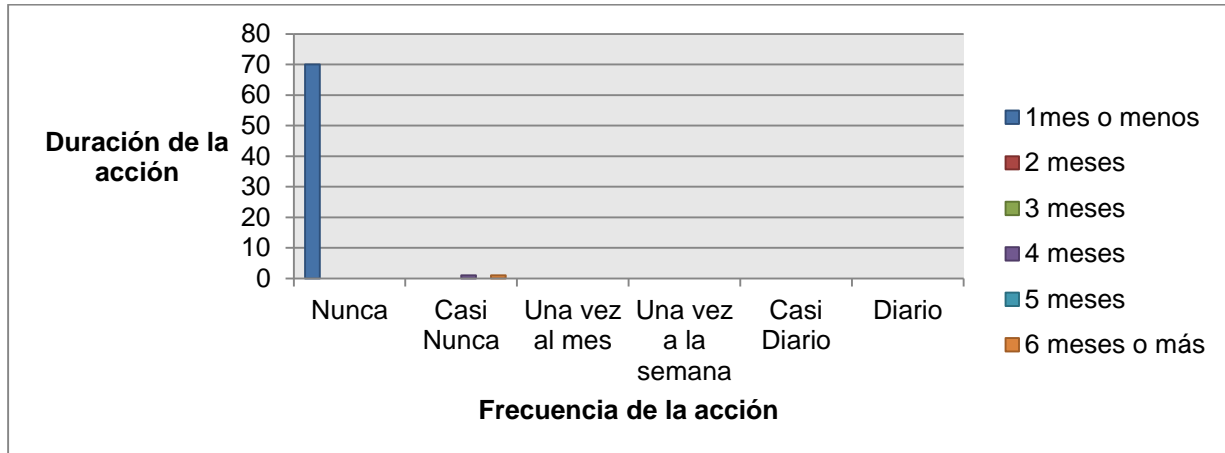
69. Me chantajea con cambiarme de puesto cuando mi jefe(a) considera que no le gusta mi trabajo



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 93.05%		
Casi nunca	1 mes: 1.38%	3 meses: 1.38%	6 meses: 1.38%
Una vez al mes	1 mes: 1.38%		
Una vez a la sem.	3 meses: 1.38%		

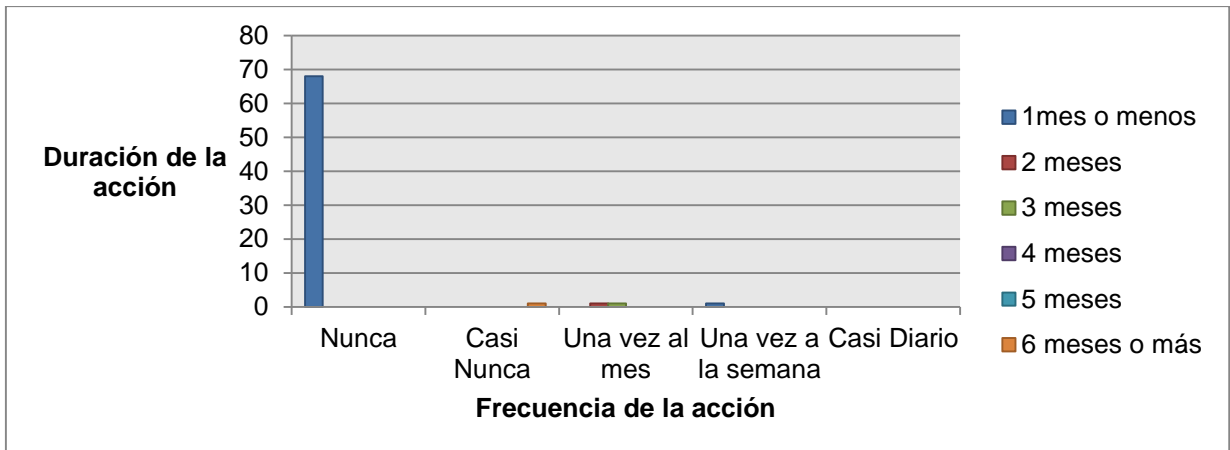
70. He tenido que trabajar los fines de semana como forma de castigo



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 97.22%	
Casi nunca	4 meses: 1.38%	6 meses: 1.38%

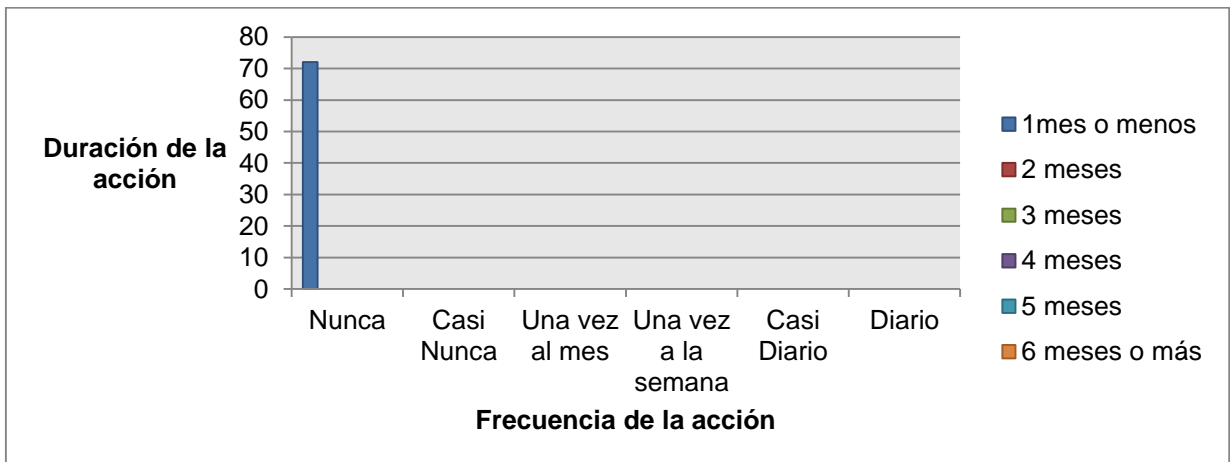
71. Mi jefe(a) me solicita trabajo con información poco clara



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 94.44%	
Casi nunca	6 meses: 1.38%	
Una vez al mes	2 meses: 1.38%	3 meses: 1.38%
Una vez a la sem.	1 mes: 1.38%	

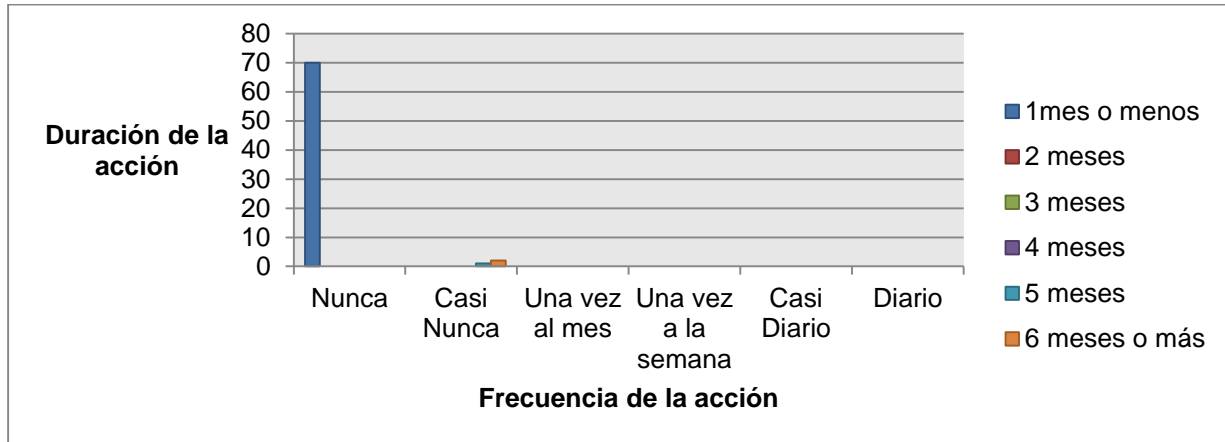
72. Recibo daños en mis pertenencias o vehículo por problemas de trabajo



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 100%
-------	-------------

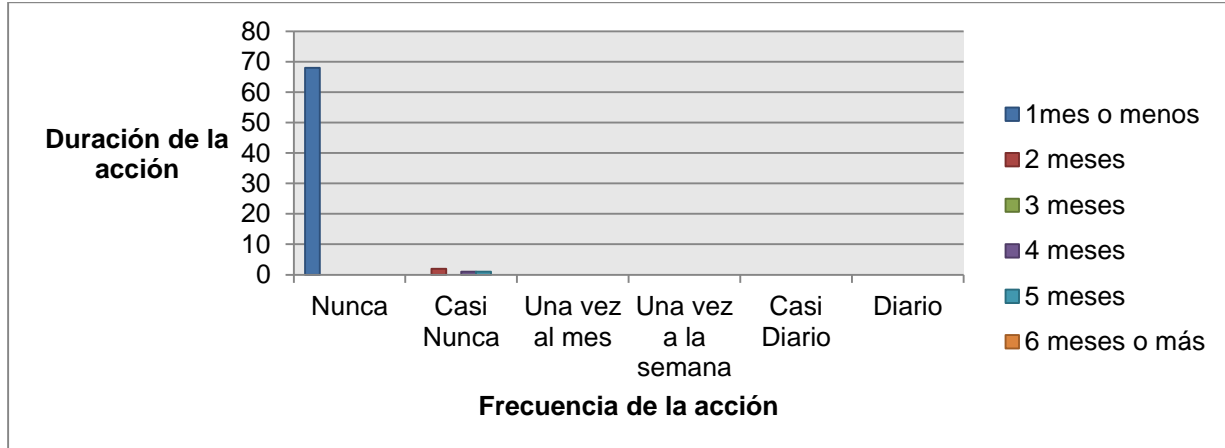
73. Mis jefes(as) y/o compañeros(as) me privan de información necesaria ara hacer mi trabajo



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 97.22%	
Casi nunca	5 meses: 1.38%	6 meses: 2.77%

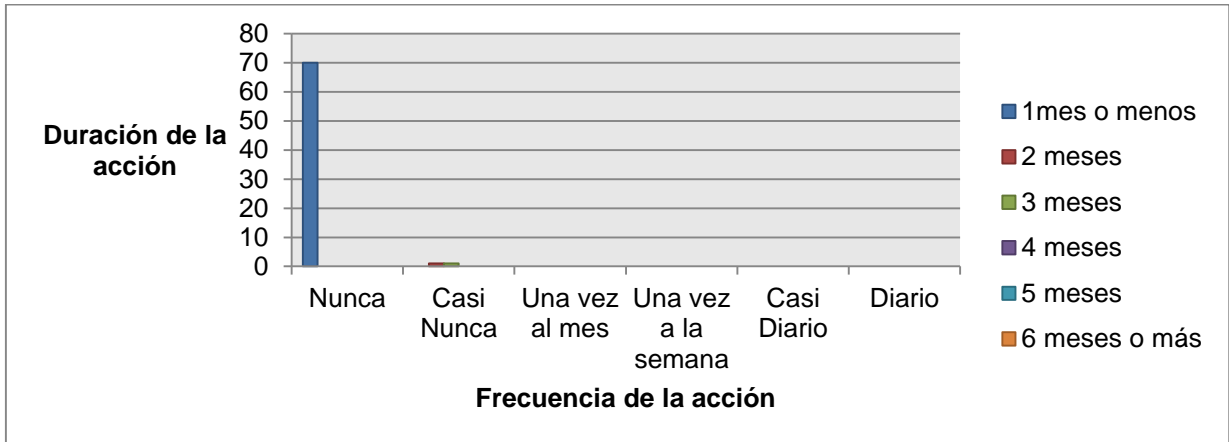
74. Han inventado errores en mi trabajo, mismos que yo no he cometido y que han sido causa para que sea solicitada mi renuncia



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 94.44%		
Casi nunca	2 meses: 2.77%	4 meses: 1.38%	5 meses: 1.38%

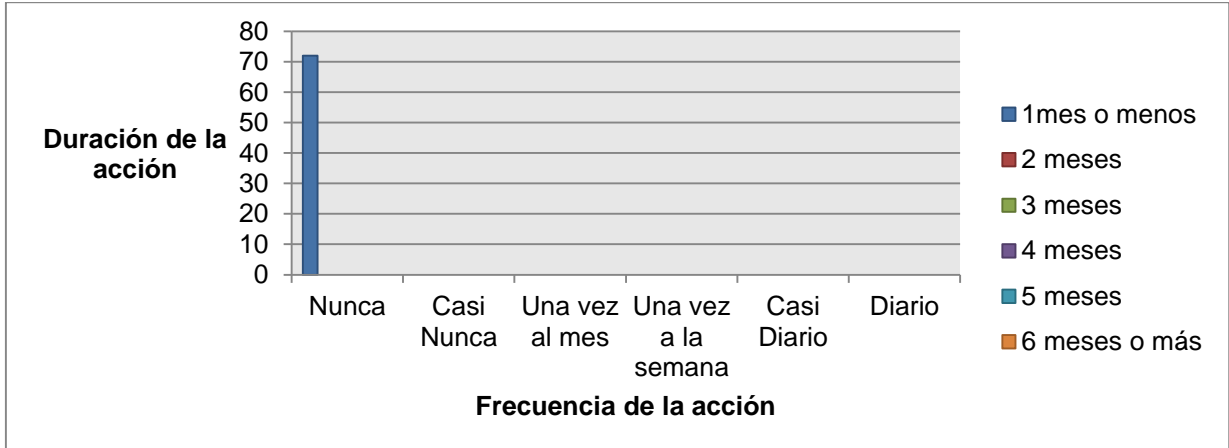
75. Las personas que me apoyan reciben amenazas o presiones para que se aparten de mi



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 97.22%	
Casi nunca	2 meses: 1.38%	3 meses: 1.38%

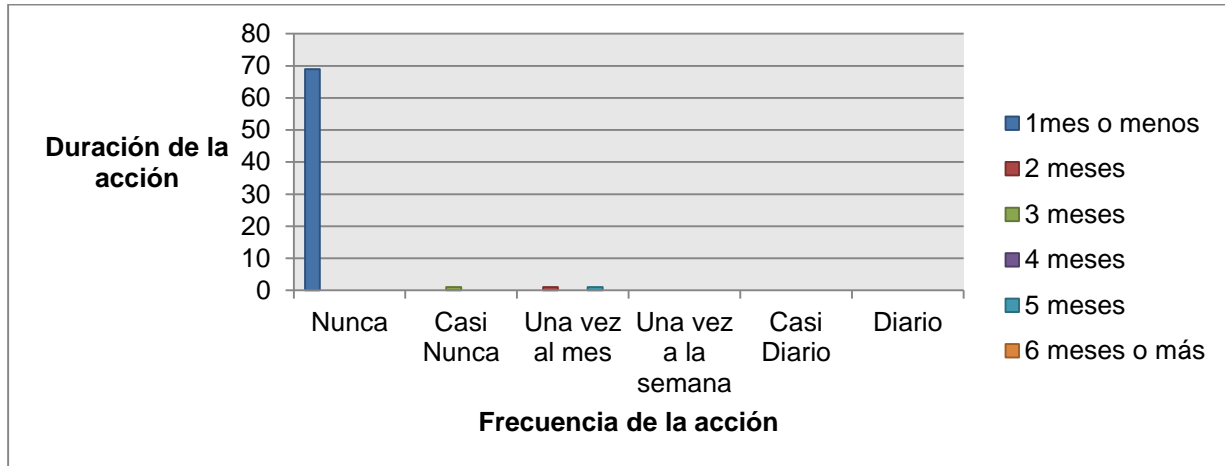
76. Me zarandean, empujan o agreden físicamente para intimidarme por razones laborales



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 100%
-------	-------------

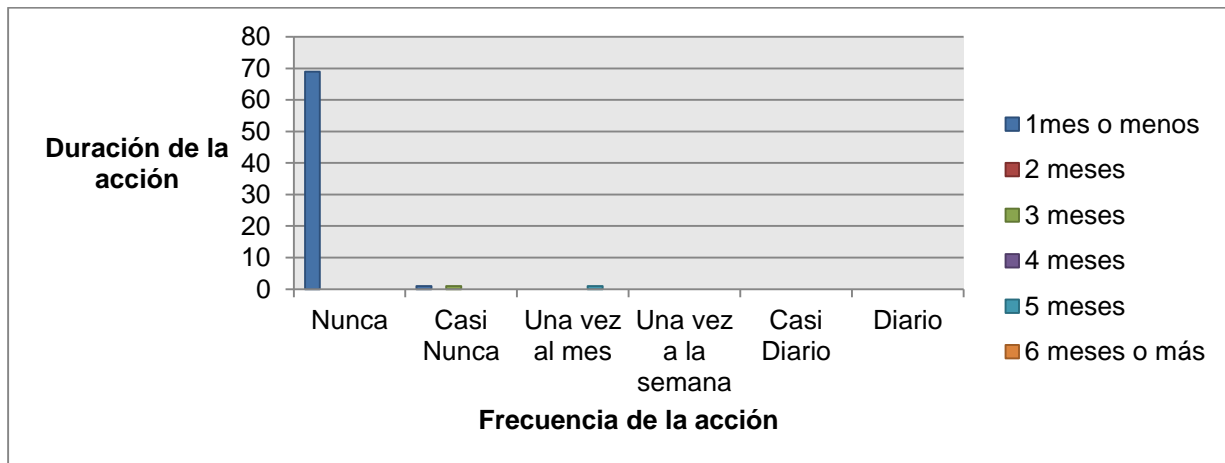
77. Mi jefe(a) ha utilizado mis errores para exhibirme en público frente a mis compañeros



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 95.83%	
Casi nunca	3 meses: 1.38%	
Una vez al mes	2 meses: 1.38%	5 meses: 1.38%

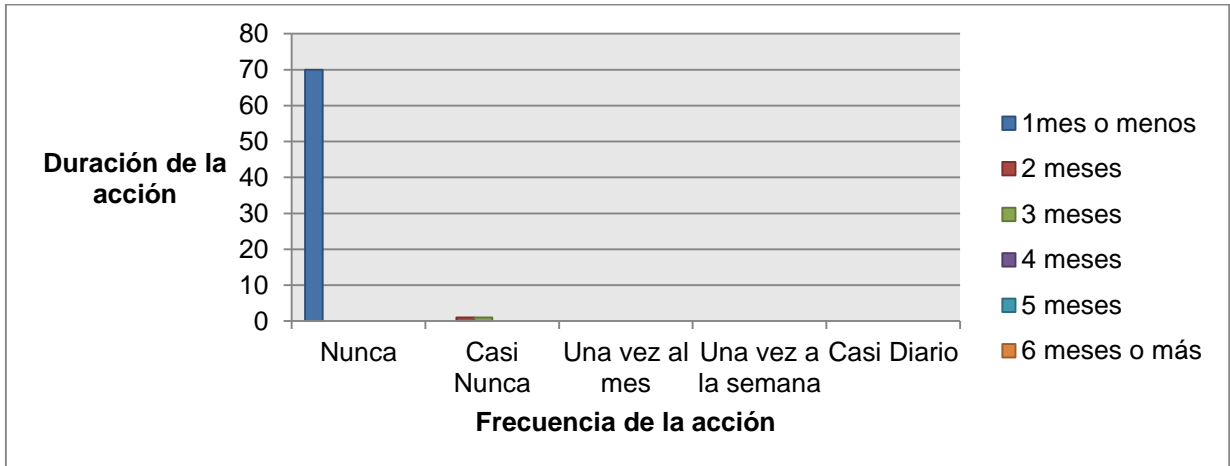
78. En mi trabajo existe un trato déspota entre compañeros(as)



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 93.05%	
Casi nunca	1 mes: 1.38%	3 meses: 1.38%
Una vez al mes	5 meses: 1.38%	

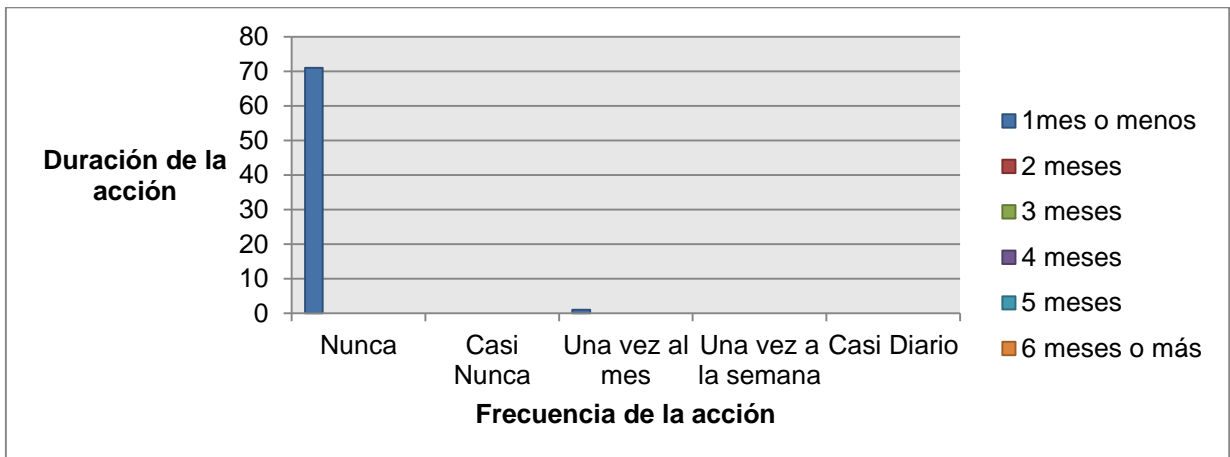
79. Manipulan mis herramientas de trabajo (por ejemplo, borran archivos de la computadora, me esconden o descomponen objetos de mi trabajo)



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 97.22%	
Casi nunca	2 meses: 1.38%	3 meses: 1.38%

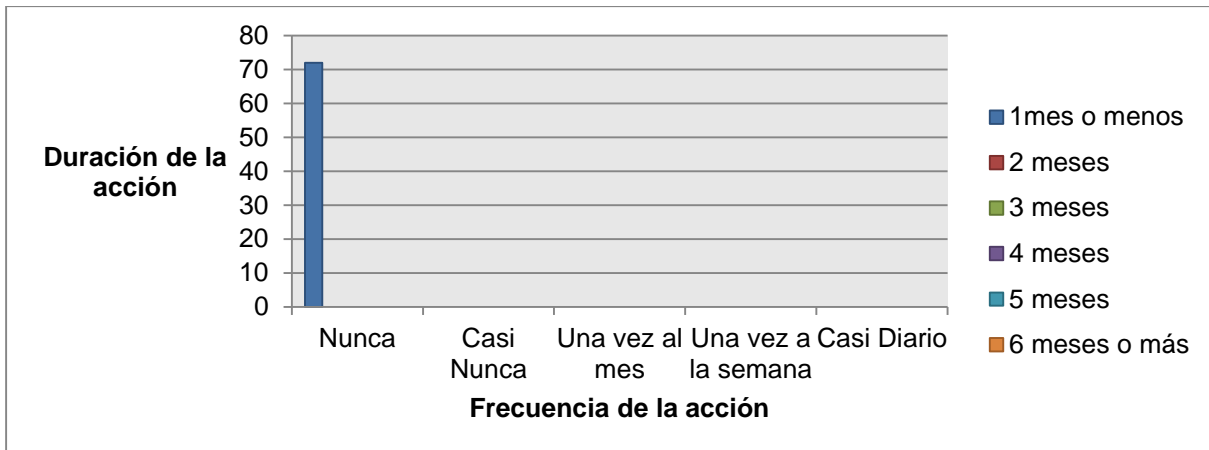
80. Si llego tarde al trabajo, mi jefe(a) me lo reprocha hasta que logra hacerme sentir mal



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 98.61%
Una vez al mes	1 mes: 1.38%

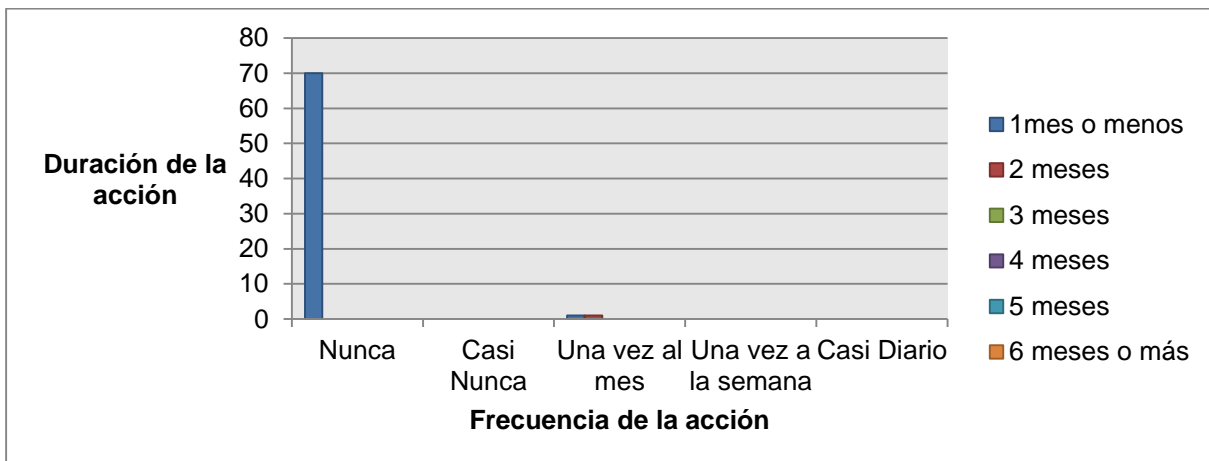
81. Mis compañeros(as) de trabajo me han humillado públicamente



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 100%
-------	-------------

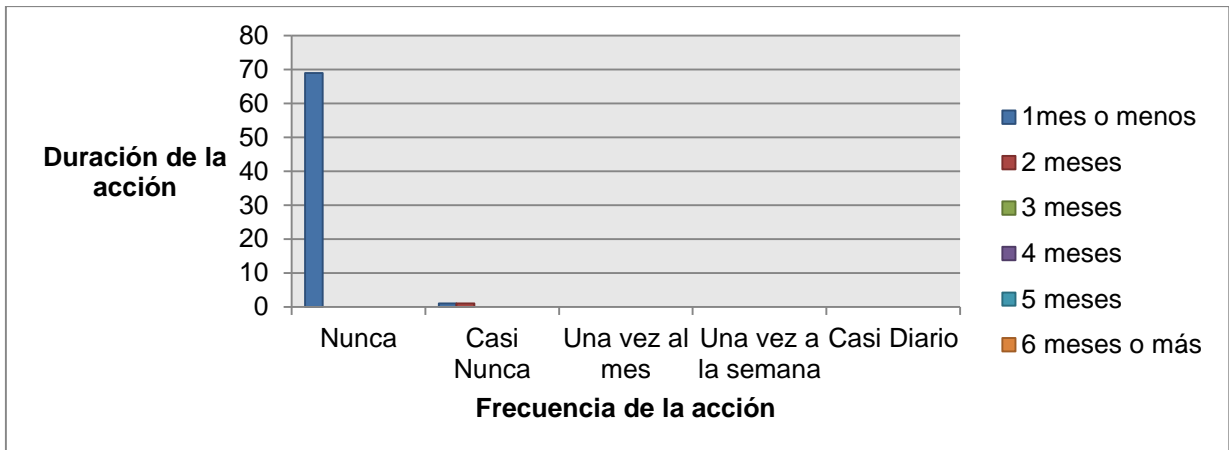
82. Mis compañeros(as) de trabajo me ignoran, excluyen o fingen no verme



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 97.22%	
Una vez al mes	1 mes: 1.38%	2 meses: 1.38%

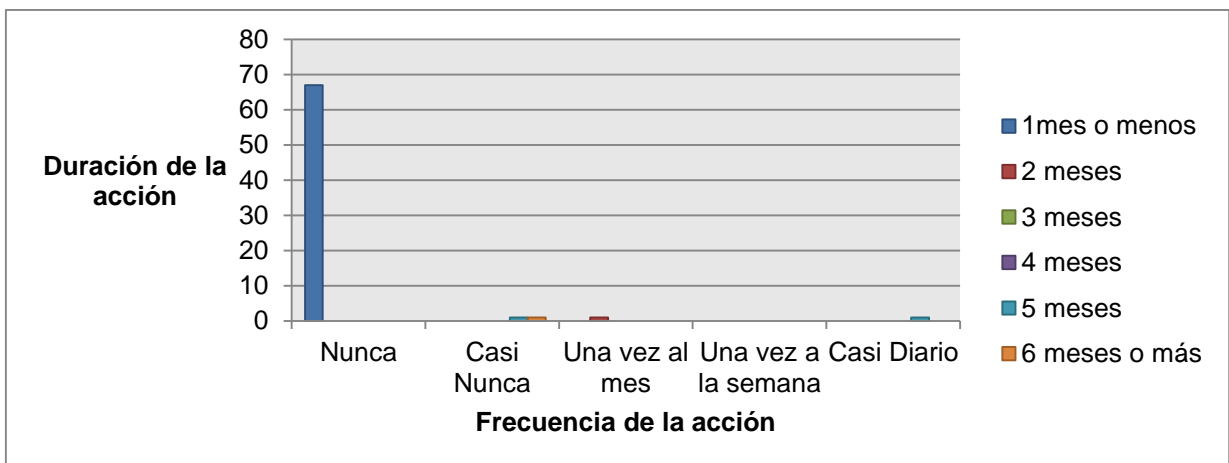
83. En la institución en la que me encuentro se acosa laboralmente



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 95.83%	
Casi nunca	1 mes: 1.38%	2 meses: 1.38%

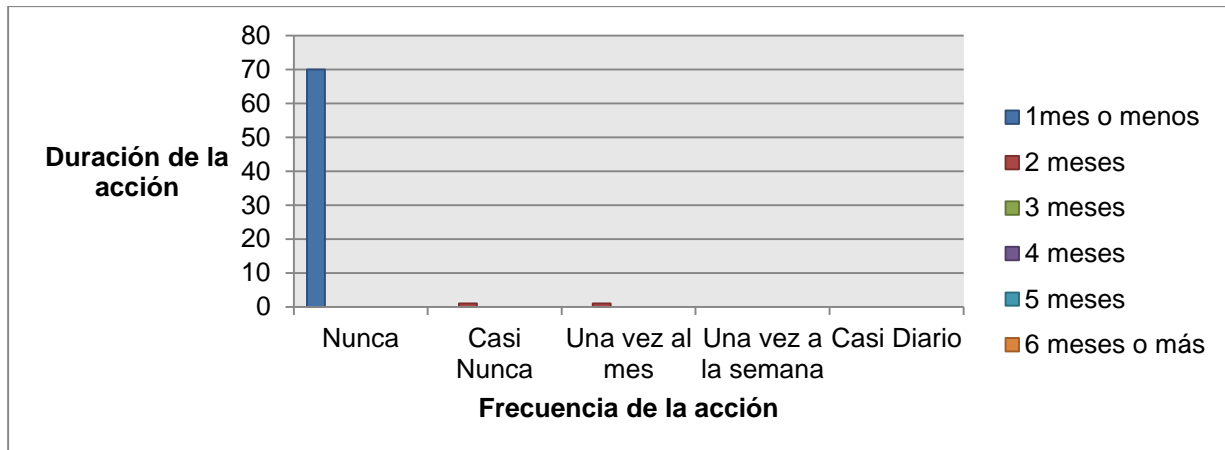
84. Me asignan plazos irracionales para entregar proyectos de trabajo



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 93.05%		
Casi nunca	1 mes: 1.38%	3 meses: 1.38%	6 meses: 1.38%
Una vez al mes	1 mes: 1.38%		
Una vez a la sem.	3 meses: 1.38%		

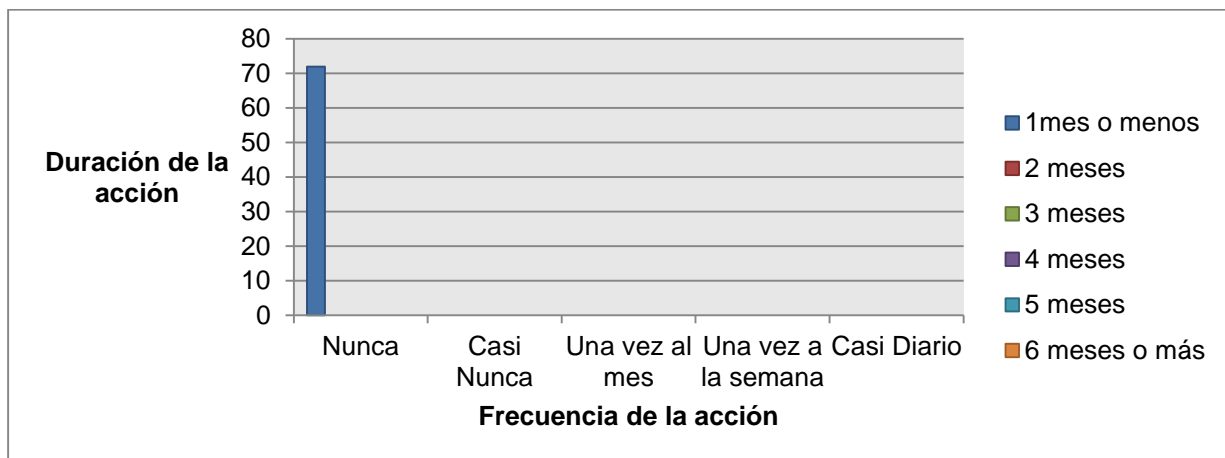
85. En el trabajo me critican por mi forma de vestir



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 97.22%
Casi nunca	2 meses: 1.38%
Una vez al mes	2 meses: 1.38%

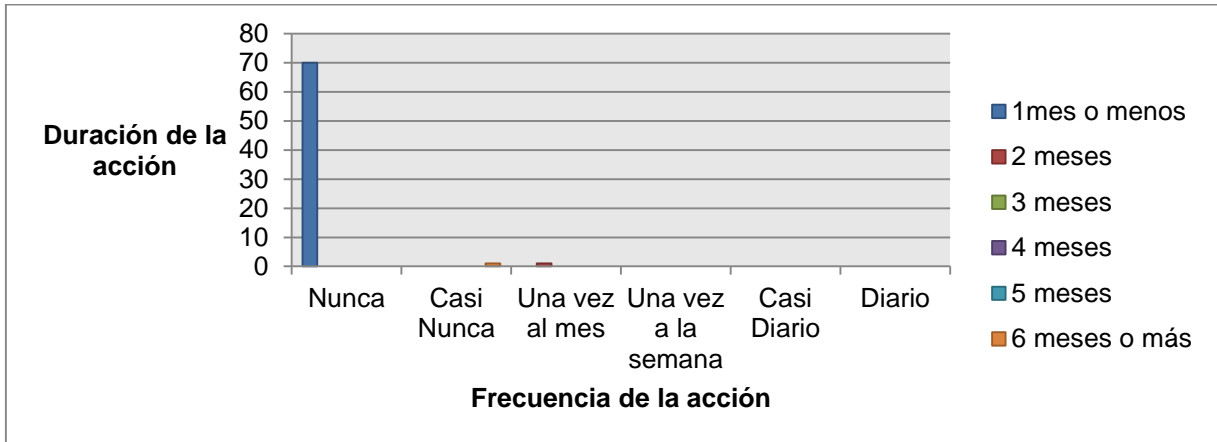
86. En mi lugar de trabajo no se respeta mi estado civil (soltero, casado, viudo, divorciado, unión libre, madre soltera, etc.)



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 100%
-------	-------------

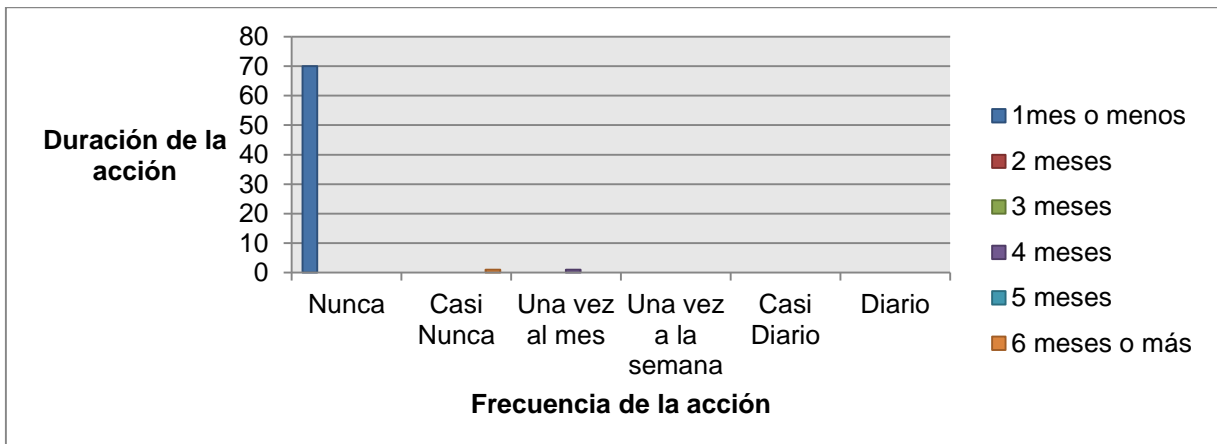
87. Observo que al participar en reuniones de trabajo, mis opiniones son ignoradas



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 97.22%
Casi nunca	6 meses: 1.38%
Una vez al mes	2 meses: 1.38%

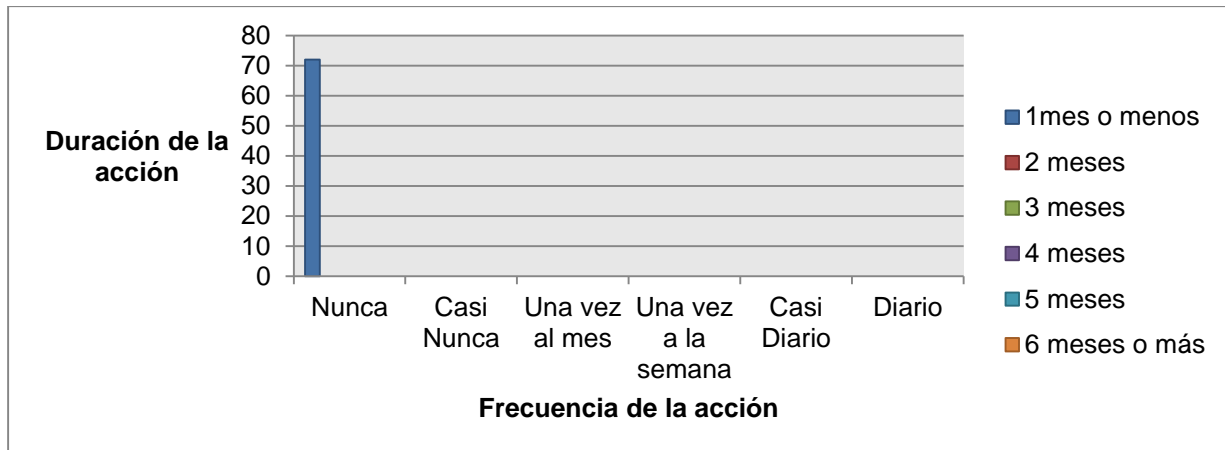
88. Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, manchar mi expediente, sanciones económicas, traslados, etc.)



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 97.22%
Casi nunca	6 meses: 1.38%
Una vez al mes	4 meses: 1.38%

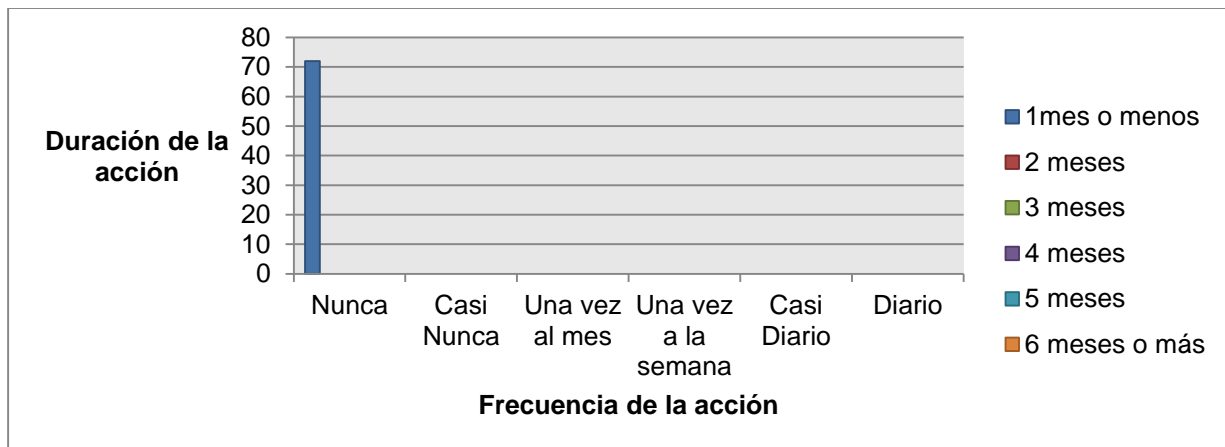
89. Me obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 100%
-------	-------------

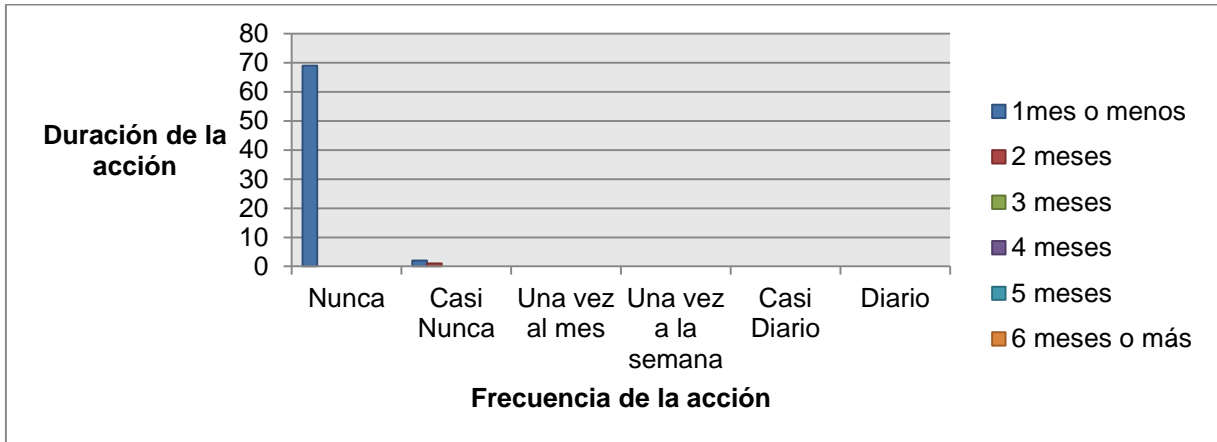
90. Mi jefe(a) y/o compañeros(as) de trabajo me prometen ocultar mis errores a cambio de algún tipo de contrato sexual



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 100%
-------	-------------

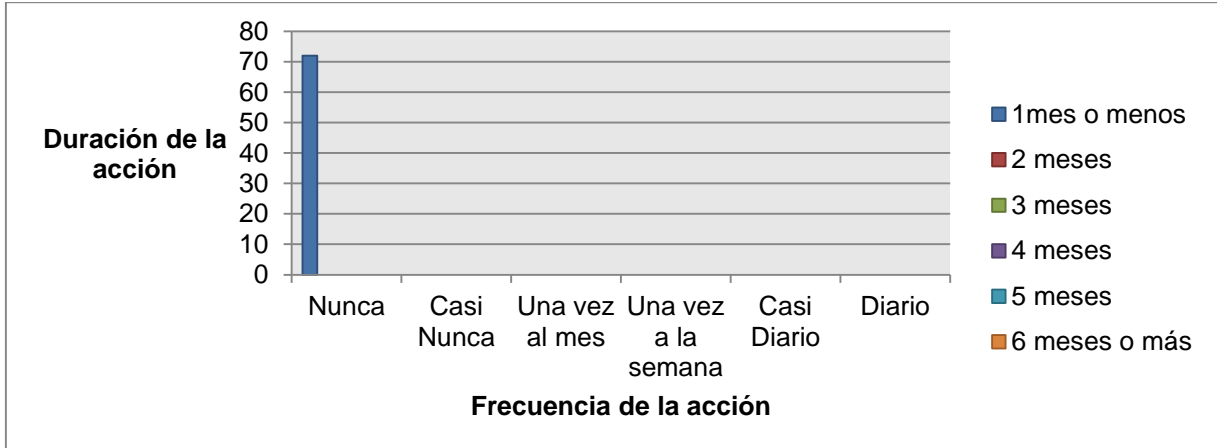
91.Me saturan con una gran carga de trabajo exagerada en forma malintencionada



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 95.83%	
Casi nunca	1 mes: 2.77%	2 meses: 1.38%

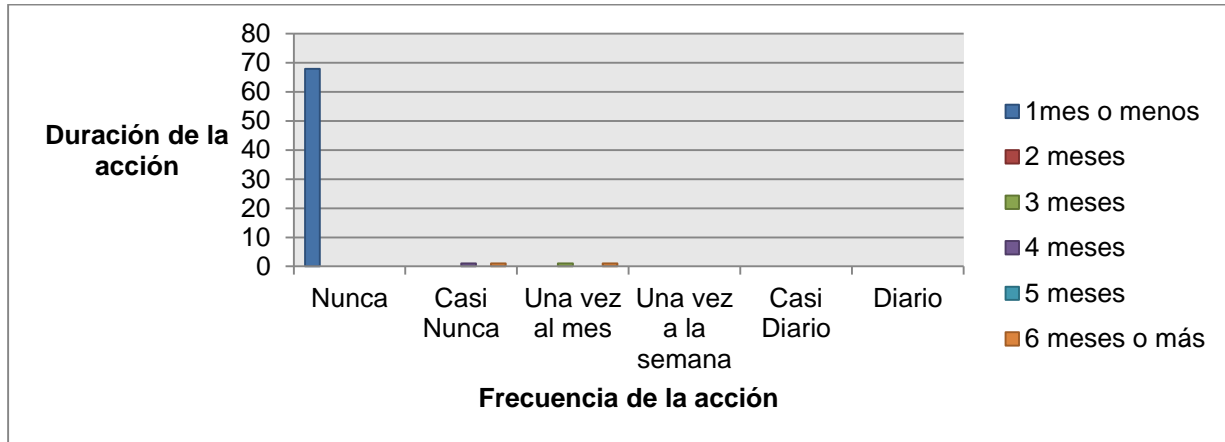
92.Estando en mi espacio laboral recibo acercamientos físicos sexualmente indeseados e incómodos por parte de algún miembro de la institución



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 100%
-------	-------------

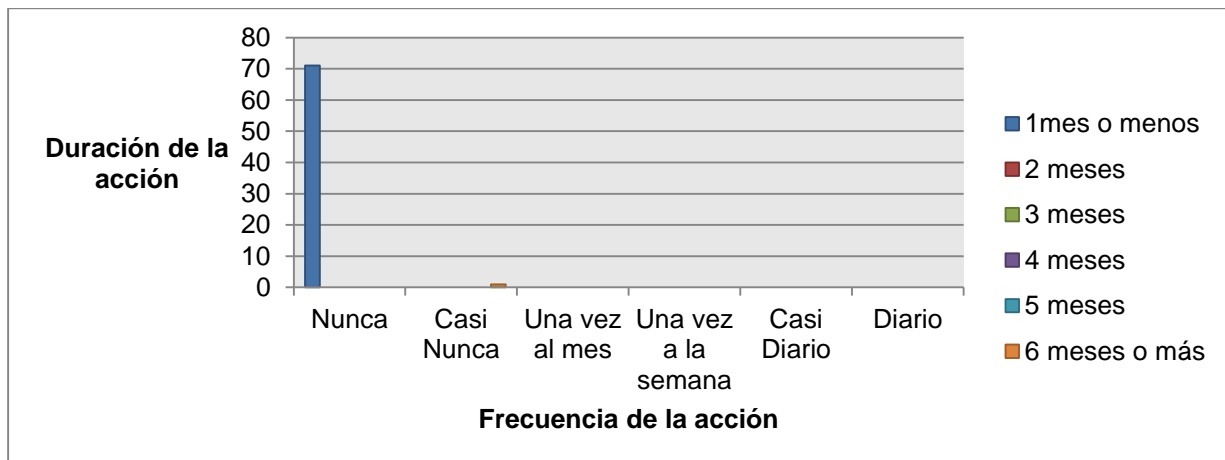
93. Me han querido asustar con la sanción de evaluar mal mi desempeño, a pesar de que mi trabajo es el adecuado



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 94.44%	
Casi nunca	4 meses: 1.38%	6 meses: 1.38%
Una vez al mes	3 meses: 1.38%	6 meses: 1.38%

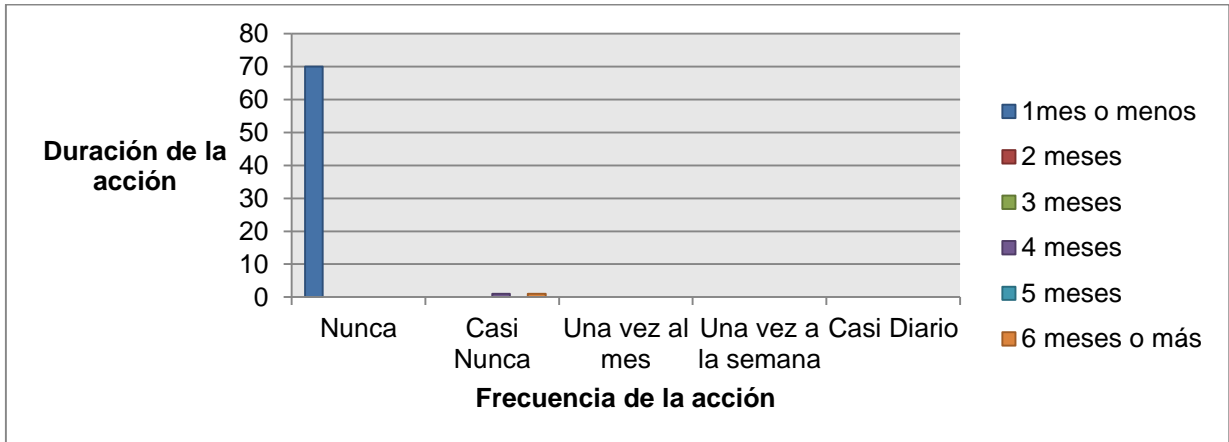
94. Se esperan a la hora de la salida para solicitarme trabajo de último momento



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 98.61%
Casi nunca	6 meses: 1.38%

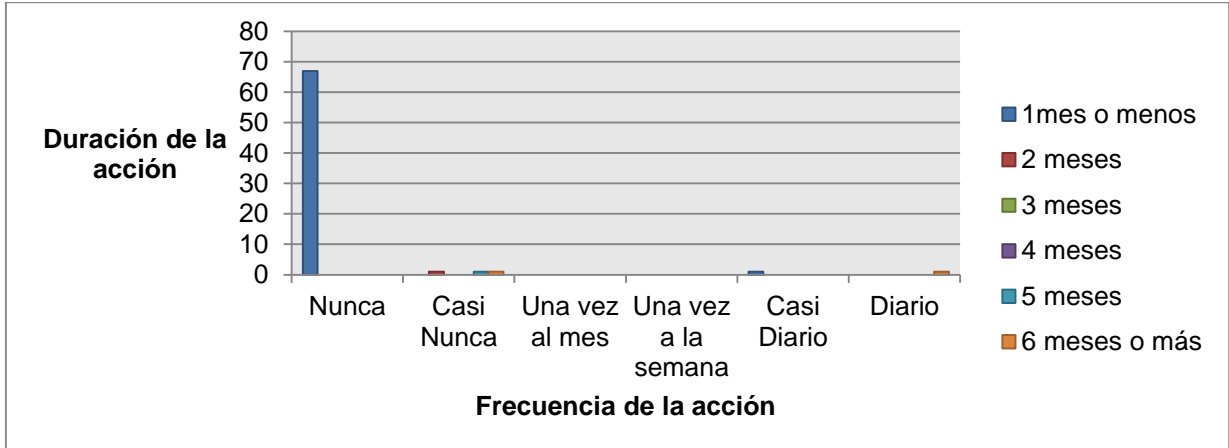
95. Mi jefe(a) me exige más allá de los buenos resultados para que él/ella sobresalga de entre sus colegas



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 97.22%	
Casi nunca	4 meses: 1.38%	6 meses: 1.38%

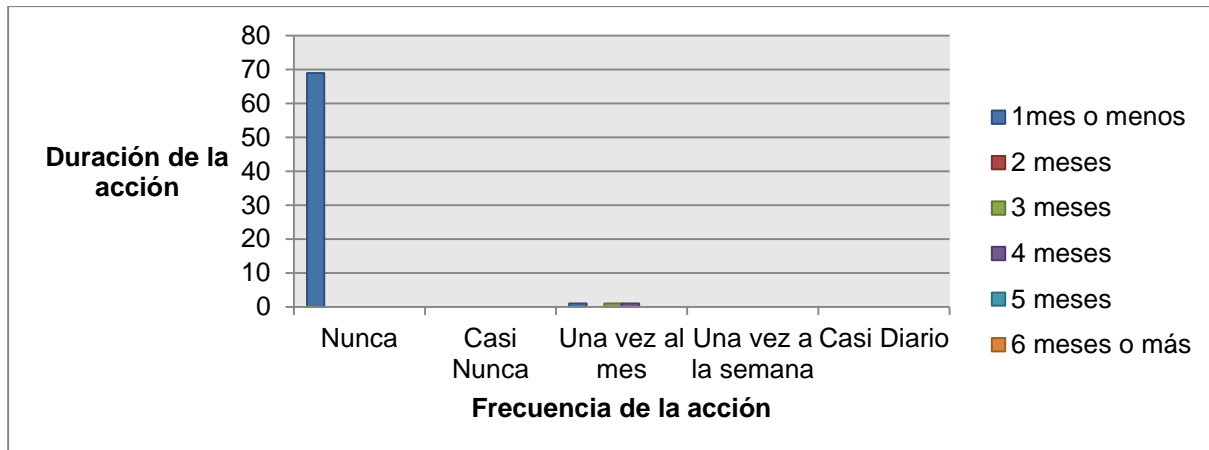
96. El ambiente de trabajo es tan desagradable que no tengo ánimo para relacionarme con otras personas



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 93.05%		
Casi nunca	2 meses: 1.38%	5 meses: 1.38%	6 meses: 1.38%
Casi diario	1 mes: 1.38%		
Diario	6 meses: 1.38%		

97. Donde trabajo si cometo un error soy castigado(a)



Frecuencia y Duración de la Acción:

Nunca	1 mes: 95.83%		
Una vez al mes	1 mes: 1.38%	3 meses: 1.38%	4 meses: 1.38%

98. ¿Qué edad tiene?

Las edades de los sujetos y las sujetas muestra, oscilan entre los 27 y los 46 años de edad.

99. Sexo

El 60% de las sujetas muestra pertenece al sexo femenino. El 40% restante de los sujetos, al sexo masculino.

100. Estado Civil

El 38% de las personas afirma no tener pareja, mientras que el 62% restante se encuentra con una pareja estable.

101. ¿Qué escolaridad tiene?

El 12.5% del total, declara haber finalizado estudios hasta el bachillerato. Con carrera técnica o comercial, se encuentra el 23.61% y el restante declara haber finalizado sus estudios hasta la universidad.

102. ¿Que ocupación tiene?

103. En su trabajo ¿Qué tipo de puesto ocupa?

De ambas preguntas, entre las ocupaciones se encuentran secretarias y secretarios de distintos departamentos, auxiliares administrativos de distintos departamentos

(finanzas, contaduría, recursos humanos, dirección, bibliotecas, secretaría general, circulación).

104. ¿Cuántas horas trabaja al día?

5.5% de las personas trabaja 33 horas a la semana, mientras que el 94.5% restante lo hace 40 horas a la semana, es decir que en la mayoría de los y las encuestadas, trabajan 8 horas diarias.

105. ¿Cuánto tiempo de antigüedad tiene en la institución en la que labora actualmente?

El tiempo de antigüedad va desde 1 año de antigüedad hasta quienes llevan 14 años en la institución.

106. ¿Cuál es el ingreso mensual aproximado que recibe, sin considerar impuestos, descuentos, etc.?

El monto de cantidades presentadas, oscila entre \$2,100.00 hasta los 8,500.00

107. ¿En que tipo departamento/división/área de la institución labora?

Los departamentos en los que laboran los y las sujetos muestra, son los que se presentan al inicio del capítulo cuarto.

108. ¿Qué tipo de contrato tiene?

Los tipos de contrato varían en obra determinada, tiempo definido, tiempo determinado y plazas sindicalizadas.

109. ¿Qué personas tiene a su cargo?

Entre las sujetas y los sujetos muestra, sólo el 18.05% tiene personas a su cargo.

110. ¿Cuántas?

La cantidad de personas que se encuentran bajo la supervisión de las personas encuestadas, es entre dos y cuatro, por el 18.05% del total.

111. Si usted fuma ¿Con qué frecuencia lo hace?

Sólo el 15.27% de los y las sujetos encuestados afirmaron consumir tabaco. De entre ellos, 11.11% lo hace diario, mientras que el porcentaje restante lo hace semanalmente o sólo son fumadores sociales.

112. ¿Cuántos cigarros fuma?

La cantidad reflejada varía entre 10 a 2 cigarros por día.

113. ¿Con qué frecuencia ingiere bebidas alcohólicas?

Del total de las personas encuestadas, 31.94% ingiere alcohol en un periodo mensual. De manera semanal, el consumo es realizado por el 19.44%, mientras que una vez al año lo consume el 13.88%. El 34.72% no ingiere bebidas alcohólicas nunca.

114. ¿Padece de dolores de cabeza? (cefalea tensional, migraña, etc.)

Estos valores son significativos ya que el 69.44% de las personas afirman que estos síntomas les ocurren de manera mensual. La cantidad se reduce hasta el 9.72% de quienes los padecen solamente una vez al año. Y el 20.83% reporta no padecer ninguno de estos síntomas, nunca.

115. ¿Padece dolores musculares? (cuello, espalda, extremidades, etc.)

Con respecto a este tipo de síntomas, el 4.16% dice sucederle diariamente. De manera semanal, el 11.11%. Indica que le sucede mensualmente el 29.16% de las personas, mientras que el 6.94% lo reporta de manera anual. Con la mayor valoración, el 48.61% reporta no tener nunca este tipo de padecimientos.

116. ¿Padece problemas gastrointestinales?(diarreas, gastritis, colitis, úlceras, etc.)

Los sujetos y las sujetas muestra, respondieron que el 27.77% padece diariamente alguno de estos problemas, el 8.33% de manera semanal y aumentando un poco, el 27.77% lo hace mensualmente. Sólo el 16.66% lo hace de manera anual y el 44.44% reporta no padecer estos problemas nunca.

117. ¿Padece trastornos del sueño? (insomnio, pesadillas, no poder despertar, etc.)

Del total de las respuestas, se obtiene el valor asignado a un 9.72% de personas que lo padecen semanalmente, 33.34% reporta sucederle de manera mensual, sólo el 8.33% indica que ocurre de manera anual. Y el 48.61% afirma no sucederle nunca.

118. ¿Padece ansiedad? (nerviosismo inexplicable, angustia, temblores, etc.)

Diariamente, se reporta una incidencia del 2.77%. Mensualmente, ocurre en el 29.16% de las personas, mientras que el 6.94% lo indica anualmente. El 61.13% afirma no haberle sucedido nunca.

119. ¿Padece tristeza, llanto, melancolía, depresión?

Del total de las personas encuestadas, el 16.66% afirma tener alguno de estos padecimientos de manera mensual. Sólo al 5.5% le ocurren una vez al año, mientras que el 77.83% indica no sucederle nunca.

120. ¿Padece disminución del apetito o de satisfacción sexual?

Reporta el 4.1% que esta situación se presenta mensualmente, mientras que al 2.77% le ocurre solamente una vez al año. El 93.07% indica nunca padecerlo.

121. ¿Padece problemas alimenticios? (falta o exceso de apetito, vómito, náuseas)

Mes con mes indica el 8.33% padecer alguno de estos problemas. De manera anual, sólo lo reporta el 4.6% de las personas encuestadas. Y el 87.5% afirma no tener ningún problema de esta índole.

122. ¿Padece miedos, temores, fobias, etc. hacia situaciones u objetos?

Con respecto a esta cuestión, el 23.61% indica sucederle una vez al año. El 76.38% restante, afirma no tener nunca este tipo de situaciones.

123. ¿Actúa o responde con agresividad incontrolable?

El 100% de las personas que indicaron afirmativamente a la cuestión anterior inmediata, indica no alterarse de manera incontrolable por las situaciones que se presentan.

Los resultados mostrados en las gráficas anteriores, son elaboración propia, a partir del análisis cuantitativo utilizado para realizar una comparativa entre una respuesta y otra, así como mostrar los datos estadísticos en cuanto al total de sujetos y sujetas que conformaron la muestra.

En la mayoría de las preguntas, como puede verse, se revelan los valores más altos en el apartado de 'nunca', ya que para ellos no se han presentado dentro de la institución. Sin embargo, en casos específicos aislados, como lo podemos observar en las tablas anteriores, existen quienes afirmaron haberse encontrado con alguna situación de estas en su vida laboral actual.

En dichos casos, los grupos de preguntas con esta valoración alta, son los correspondientes a los grupos 3 y 4 de la tabla sobre la escala EVT, los cuales son Dominación y desprecio, así como hostilidad encubierta, respectivamente. En estos

grupos resaltan efectivamente los comportamientos de sobrecarga de trabajo, abuso de poder, desacreditación profesional y clima laboral hostil. Hay situaciones que han persistido por seis meses o más y esto mismo hace que sea una conducta que para quien lo vive, genere incomodidades en su área de trabajo.

De manera positiva, se encuentra también que estas situaciones no han sido graves, ya que no se muestra el registro de que la situación que se ha llegado a vivir, perjudique áreas emocionales u otros aspectos de la vida diaria ajenos al trabajo, como el ambiente familiar, por ejemplo. Dicho de otro modo, la muestra representativa no arroja indicios de gravedad en la que se vivan violencias de trabajo en la institución estudiada.

Para quienes lo viven actualmente, una recomendación que me atrevo a emitir, es hacer una evaluación sobre la efectividad de las capacitaciones a los líderes y jefes de área; y cómo es el trato que dan a quienes tienen a su cargo, la relación que llega a forjarse, índoles de éste tipo. Pudiera realizarse a la par una evaluación sobre el compañerismo que existe en la institución, en cada departamento obtener resultados específicos, y sobre ellos establecer metas y saber sobre qué mejorar para fortalecer específicamente áreas que les hagan falta, con la finalidad de mejorar la experiencia profesional de quienes lo conforman. Es algo que sin duda alguna creo puede mejorar tanto la salud física y emocional de quienes laboran en la institución, así como elevar los estándares de servicio que la institución ofrece a la comunidad.

En los casos aislados, pudiera ser necesario un estudio extra acerca de la correlación de sus padecimientos físicos y emocionales, específicamente trabajando con la muestra que afirma padecer alguna situación de este tipo en el ámbito profesional. Sobre ello, los resultados que arroje deberán ser tratados de solucionar de manera inmediata.

CONCLUSIONES

- Investigar sobre mobbing debe ser un trabajo constante; si bien no centrado en evaluación tras evaluación para conocer resultados, debe abordarse desde la implementación -eficaz- de mejoras continuas en el trabajo.

Como se desarrolló a lo largo de los capítulos, las consecuencias de la aparición del mobbing pueden llegar a ser muy perjudiciales, por dicha razón sabemos ahora que, conocerlo desde sus inicios en esta institución, tratarlo y erradicarlo –por mínimos que parezcan los síntomas de su presencia- es indispensable para el bienestar de las y los trabajadores y el progresivo crecimiento de la UASLP.

Los beneficios que se obtienen de hacerlo se ven reflejados a corto y largo plazo, siempre que se decida ser constante en su detección y atención. El costo de tratarlo es relativamente económico comparado con las consecuencias que genera y las pérdidas que en diversos aspectos implica.

- En definitiva, el hecho está ahí: la violencia –de cualquier tipo- es el resultado de un proceso de socialización que desde nuestra cotidianeidad podemos fomentar, aplicar acciones correctivas con la finalidad de corregirlo, trabajar constantemente y desarrollar planes para prevenirlo; así como emplear adecuadamente los recursos normativos con los que se cuenta dentro de nuestra sociedad para erradicarlo.
- El mobbing puede ser tratado desde los niveles más bajos de su aparición, y para su prevención puede hacerse un enfoque desde una perspectiva de mejora en el ambiente laboral, construyendo la fortaleza de las relaciones horizontales entre compañeros de trabajo y la relación vertical –en ambas direcciones- del superior para los subordinados.
- Con respecto a la desinformación que gira en torno al concepto, no sólo de mobbing, sino también sobre hostigamiento y acoso, se encontró que en varios casos puede llegar a ser confuso en su uso y/o ser enfocado a lo sexual. Orientar e informar con respecto a todo este tema, son aspectos importantes a tomar en cuenta para comenzar a trabajar sobre él. Sobre los

tipos de violencia que existen y sobre las enfermedades que a largo plazo desencadenan.

- Se deben contemplar los factores de riesgo psicosocial como parte de la prevención para su aparición. El ambiente en el que las personas se desarrollan juega un papel fundamental en todas las áreas de su vida, porque así como hemos indicado que el mobbing puede tener sus repercusiones en otras esferas, así también problemas de otra índole pueden llegar a perjudicar el área social y de trabajo. Por tanto no siempre la aparición de síntomas asociados con el mobbing son consecuencia de éste mismo, cada caso es distinto por el simple hecho de que todas las personas tienen una historia de vida diferente, conocerla y trabajar específicamente sobre las necesidades requeridas en cada caso es tarea de todos.
- Sabemos que el proceso que siguen las Políticas Públicas tanto las que están en etapa de planeación como las que ya se han consolidado, no siempre es el esperado, los resultados pueden no ser deseados pero no por ello indica que no hayan sido factibles, de hecho – podría ser de consideración que- como primer reforma aprobada tendrá muchos fallos y también muchos logros, solo es cuestión de hacer una reconfiguración de lo que no se considere como exitoso para el trato del mobbing en México y a partir de ello comenzar a adaptar lo necesario con la finalidad de que siga siendo útil a la sociedad y los resultados se reflejen y alcancen el impacto esperado.
- Contemplar los derechos humanos como un medio de perspectiva histórica que nos permita conocer lo que ha venido sucediendo alrededor de ellos y a través de los mismos, establecer políticas educativas que den pie al protagonismo de la educación en los derechos humanos, no solo como una opción de formación pedagógica, sino también política y transformadora del ambiente social entre el discurso y la praxis que se realiza.
- Es entonces que educar en los derechos humanos y para los derechos humanos tiene como fin trascender las fronteras no sólo del quehacer pedagógico para denotar sus realizaciones en el discurso y las prácticas políticas, así como el correcto ejercicio y aplicación de las mismas, sino que

también supone implementar sus planteamientos y realizaciones en un terreno apto y sensible para el debate social y -¿porqué no?- ahondar también en el discurso político para la mejora del marco normativo.

- Es importante destacar la acción de reflexionar y actuar educativamente en la construcción –y la difusión- de los derechos humanos, situando cada concepto, metodologías aplicadas, y proyectos a mediano y largo plazo, basados en el presente y futuro de una sociedad más y mejor educada.
- En necesaria la adecuación del marco normativo –como ya se ha venido modificando la ley al respecto de la violencia y el hostigamiento conforme a los años- para su regulación y correcta aplicación en todos los ámbitos de la esfera pública y privada.
- El juicio de amparo puede también ser procedente en contra de actos que se comenten en relaciones de particulares, lo cual hace que sus derechos, libertades y los bienes que poseen, se salvaguarden a través de los procesos que la Constitución dicta.
- En cuanto al estudio de caso, la prevalencia del mobbing detectada en la UASLP, podemos decir que sí existe, sí incide dicha acción dentro de la institución, pero se presenta sólo en casos aislados, con los resultados obtenidos se detectaron casos muy específicos, muy pocos comparado con la muestra de estudio.
- Siguiendo cada una de las hipótesis planteadas, se refleja que, de acuerdo a las causas, determinamos que la organización sobre las tareas que se tienen puede ser el factor principal, debido que a partir de ella surge la carga de trabajo, y el exceso y acumulación de la misma, así como los atrasos que producen los problemas inter relacionales que los trabajadores mantienen.
- La disminución del desempeño laboral no surge como tal, aunque si se presenta algún atraso en entregas del mismo o bien, aumenta la presión sobre finalizarlo a la brevedad, entonces surgen acciones negativas hacia las y los trabajadores como eliminar horas de comida o descanso e incluso trabajar horas extras, no establecidas previamente, fuera del horario laboral. Algunas de las actividades que realizan los departamentos, no pueden dejarse

incompletas, si el ambiente laboral comienza a ser tenso, eso hace que los pendientes y el trabajo no se entregue en la hora y fecha establecida.

- Si bien las relaciones sociales en el trabajo sí se ven afectadas como ya lo mencionamos, no se encontraron indicios de que la problemática fuese más allá de éste ámbito, no hay afectación negativa a otras áreas en que los y las trabajadoras se desenvuelven.
- En sí, la reducción de confianza para consigo mismos, respecto de los y las sujetos muestra, no se presenta específicamente en este entorno, como bien lo mencionamos antes, la afectación principal de confianza se enlaza a las relaciones sociales de trabajo; consolidamos entonces que al no ser casos graves los que se presentan, descartamos la afectación al concepto de la persona que vive el mobbing .
- La institución cuenta con el contrato colectivo de trabajo anteriormente mencionado, específico para el sindicato de trabajadores administrativos. Por lo descrito en cada una de sus cláusulas, quienes prestan sus servicios para la UASLP están protegidos en sus derechos y se procura sean vigilados en cada uno de los puntos que el contrato señala.

Como sugerencia a la institución; es necesario también administrar o las tareas que se realizan en cada uno de los departamentos, para que se evite la sobrecarga de trabajo o las tareas de último minuto, si bien es algo que no puede mantenerse controlado siempre, sí puede llevar un orden o plazos de entrega fijos. Así también, en la descripción de los puestos de trabajo, concernientes al manual de organización, mantenerlos actualizados y definir el perfil de las habilidades que buscan para que el puesto y el rol se asemejen, sobretodo para capacitarlos y fortalecer lo que haga falta.

Implementar revisiones periódicas sobre las relaciones sociales que se mantienen en el ambiente de trabajo. Así como implementación de dinámicas que integren y fortalezcan la confianza y el compañerismo.

ANEXOS

Anexo A. Hoja de respuestas (Escala EVT)

Instrucciones: marca con una X en la casilla correspondiente (2 por fila, sección A y B)

Cuestionario Número:

	¿Con qué frecuencia? (A)					¿Por cuánto tiempo? (B)						
	Nunca	Casi nunca	Una vez al mes	Una vez a la semana	Casi diario	Diario	Uno o menos de un mes	2	3	4	5	6 o más meses
1.												
2.												
3...												
97.												

Datos Demográficos

98.	Años:											
99.	Masculino		Femenino									
100.	Con Pareja		Sin Pareja									
101.	Primaria	Secundaria	Bachillerato	Universidad	Posgrado	Otro						
102.	Ocupación:											
103.	Puesto:											
104.	Horas de trabajo:											
105.	Antigüedad (años):											
106.	\$ mensual:											
107.	Departamento/división/área:											
108.	Obra determinada		Tiempo determinado			Tiempo Indefinido						
109.	Sí		No									
110.	Núm. de personas:											
111.	Nunca		Una vez al año	Mensual	Semanal		Diario					

112.	Número de cigarros:				
113.	Nunca	Una vez al año	Mensual	Semanal	Diario
114.	Nunca	Una vez al año	Mensual	Semanal	Diario
115.	Nunca	Una vez al año	Mensual	Semanal	Diario
116.	Nunca	Una vez al año	Mensual	Semanal	Diario
117.	Nunca	Una vez al año	Mensual	Semanal	Diario
118.	Nunca	Una vez al año	Mensual	Semanal	Diario
119.	Nunca	Una vez al año	Mensual	Semanal	Diario
120.	Nunca	Una vez al año	Mensual	Semanal	Diario
121.	Nunca	Una vez al año	Mensual	Semanal	Diario
122.	Nunca	Una vez al año	Mensual	Semanal	Diario
123.	Nunca	Una vez al año	Mensual	Semanal	Diario

Anexo B. Iniciativa de Ley

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL SE REFORMA EL CAPÍTULO ÚNICO, SE CREA EL CAPÍTULO II DEL TÍTULO TERCERO BIS Y SE ADICIONA EL ARTÍCULO 149 CUATER. DEL CÓDIGO PENAL FEDERAL. CC. SECRETARIOS DE LA MESA DIRECTIVA DE LA CÁMARA DE SENADORES DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN EN LA LXII LEGISLATURA.

La que suscribe, MARIANA GÓMEZ DEL CAMPO GURZA a nombre propio y de las senadoras, LUISA MARÍA CALDERÓN HINOJOSA, GABRIELA CUEVAS BARRÓN, ADRIANA DÁVILA FERNÁNDEZ, ROSA ADRIANA DÍAZ LIZAMA, MARTHA ELENA GARCÍA GÓMEZ, SILVIA GUADALUPE GARZA GALVÁN, SONIA MENDOZA DÍAZ, MAKI ESTHER ORTIZ DOMÍNGUEZ, LAURA ANGÉLICA ROJAS HERNÁNDEZ, MARÍA MARCELA TORRES PEIMBERT de la LXII Legislatura del Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 71 fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como lo estipulado en los artículos 8° numeral 1 fracción I, 164 numeral 1, 169 y 172 del Reglamento del Senado de la República, sometemos a consideración de esta soberanía, la presente: INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL SE REFORMA EL CAPÍTULO ÚNICO, SE CREA EL CAPÍTULO II DEL TÍTULO TERCERO BIS Y SE ADICIONA EL ARTÍCULO 149 CUATER DEL CÓDIGO PENAL FEDERAL; al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

A lo largo de la historia, las relaciones humanas se han situado como componente fundamental dentro de cualquier relación laboral que pretenda dentro de sus fines primordiales, la atención integral a sus miembros. Por ello, la situación del capital humano funge como determinante del éxito o fracaso de cualquier organización, sea pública o privada.

El acoso laboral conocido internacionalmente bajo el término “mobbing”, es un fenómeno que distingue comportamientos de manera individual o grupal de hostigamiento y/o acoso entre dos o más integrantes laboralmente relacionados. Tal situación estimula, en lo general, un clima de violencia y desánimo entre acosador y víctima. Dentro de la organización, obstaculiza el progreso, genera retroceso en el pleno desempeño y salud de los trabajadores, y evita la creación del ambiente laboral ideal necesario para favorecer el desempeño de la organización.

El “mobbing” es un fenómeno cuya tendencia mundial es creciente, en 1984 Leymann y Gustavsson publicaron la primera obra sobre “mobbing” que se considera el punto de partida del tema, fue Heinz Leymann quien definió por primera vez este fenómeno, de la forma siguiente: “una situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona, o personas abandonen el lugar de trabajo”¹.

Otro de los doctrinarios más reconocidos en el tema es el profesor Iñaki Piñuel quien define al objeto del acoso como "... intimidar, opacar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o de satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar, destruir que suele presentar el hostigador, quien aprovecha la situación que le brinda la situación organizativa particular para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas"².

La Unión Europea lo ha definido como aquel comportamiento negativo entre compañeros de trabajo o entre superiores o inferiores jerárquicos a causa del cual el afectado es objeto de acoso.

De esta forma, podemos incluir dentro de las características distintivas del acoso laboral o "mobbing" las siguientes:

- Se define en términos de su efecto sobre la víctima, no según la intención del agresor.
- Se caracteriza por una relación asimétrica de poder entre los involucrados, como requisito de partida para que pueda darse un problema de acoso.
- El comportamiento del agresor debe ser persistente.

Es indispensable señalar que como los investigadores lo han dicho, el origen del acoso laboral o "mobbing" está relacionado con la organización del trabajo y la gestión del conflicto, puesto que existen factores organizacionales que favorecen el crecimiento del fenómeno. Por lo tanto, es necesario que se legisle al respecto para disminuir los costos que el fenómeno ha propiciado.

El acoso laboral produce una serie de daños psicológicos a la víctima, generando así un síndrome de ansiedad-depresión y, al mismo tiempo, puede traer consigo síntomas físicos.

Los costos del problema han sido reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), pues los mismos son enormes y pueden causar pérdidas millonarias, debido a causas como el ausentismo o las licencias médicas, ya que uno de cada 10 trabajadores es víctima de acoso laboral en el mundo, y de 100 casos, 75 corresponden a mujeres acosadas. Por lo tanto, merma la competitividad potencial de las empresas.

Sin embargo, a pesar de que los costos son elevados son difíciles de calcular. De forma adicional, la misma Organización Internacional del Trabajo ha advertido que es urgente afrontar el problema de la violencia laboral mediante acuerdos nacionales e internacionales, se estima que a nivel mundial el 10% de los empleados sufre acoso laboral.

Los síntomas más frecuentes se relacionan con trastornos del sueño, ansiedad, estrés, cambios en la personalidad, irritabilidad, depresión.

En la actualidad países como Argentina, Bélgica, Canadá, Finlandia, Francia, Polonia y Suecia adoptaron recientemente nuevas Leyes o promovieron reformas a las existentes para tratar de solucionar la violencia en el trabajo.

El acoso laboral causa sufrimientos a las personas que lo padecen y además disminuye la competitividad potencial de las empresas, por lo tanto, es de vital importancia abordarlo desde diferentes disciplinas para poder otorgar protección real a las víctimas.

Derivado de lo anterior, consideramos que toda vez que el "mobbing" es un fenómeno creciente en el

ámbito laboral es necesario legislar para su prevención y sanción en beneficio de los trabajadores de nuestro país, para que puedan tener un ambiente libre de violencia de cualquier tipo que permita seguir mejorando sus condiciones de vida.

El “mobbing” es una forma de violencia laboral a la cual está expuesta la población trabajadora de nuestro país y se traduce en un problema de salud y seguridad pública.

En nuestro país siete de cada diez mujeres sufren acoso laboral y/o sexual, el sesenta por ciento decide renunciar, mientras que el veinticinco por ciento son despedidas, de acuerdo con estadísticas del Instituto Nacional de las Mujeres y la Secretaría de la Función Pública, en 258 dependencias gubernamentales se dieron 26, 000 casos de acoso sexual y solo 8,000 fueron denunciados.

No obstante lo anterior, nos damos cuenta que de forma adicional es un fenómeno que vulnera los derechos humanos de las personas, en particular, atenta contra su dignidad y que carece de sanción, por no existir tipificación alguna de la conducta.

Por ello es necesario adaptar el marco legal en materia penal federal para tipificar la conducta antijurídica que se genera por esta actividad. En tal virtud, se concluye que el tipo penal debe ubicarse dentro del Título Tercero Bis, denominado “De los Delitos contra la Dignidad de las Personas”.

Ahora bien, después de haber realizado el estudio jurídico correspondiente se advierte que además de los elementos relativos a las características de la conducta, como son la sistematicidad, reiteración, frecuencia y prolongación en el tiempo, el objetivo debe ser sancionar perfiles que tengan una finalidad, es decir, aquellos que expresamente posean un objetivo discriminatorio, o una intención de dañar al trabajador, inducir su salida del centro de trabajo, finalmente, que tengan la intención de obtener un resultado dañino.

Por lo anterior y al ser el acoso laboral un conjunto de actos que atentan contra la dignidad del trabajador y que se traducen no sólo en agresión física, sino también en conductas verbales que acosan e intimidan, consideramos que es conveniente que la multicitada conducta sea sancionada por la legislación penal federal.

De esta manera es como se observa que el bien jurídico lesionado ante la presencia de estas conductas es la dignidad de los trabajadores.

La finalidad para tipificar esta conducta antijurídica denominada en nuestra lengua como acoso laboral, es brindar protección a los trabajadores ante el fenómeno que día a día se presenta con mayor frecuencia dentro de los entornos laborales.

El espíritu de la Iniciativa es combatir y erradicar el acoso laboral o “mobbing”, pues se trata de un problema latente que atenta contra la población trabajadora de nuestro país, sin importar el nivel socioeconómico.

Aunque nuestra legislación laboral en los artículos 3 Bis inciso b), 47 fracción VII, 51 Fracción II, 133 fracciones XII y XIII y 994 fracción VI, sanciona severamente el “acoso”, haciendo especial énfasis en el “acoso sexual” actualizándose por el despliegue de esta conducta la causal justificada de rescisión laboral para el agente que la cometa ya sea el patrón o los mismos trabajadores, además de

sancionarla con multas que van desde 250 a 5000 veces el salario mínimo general vigente, medidas que no ha sido suficientes, ya que como se desprende de las cifras antes citadas, es un problema que ha venido permeando a grados insospechados en nuestro país y se ha multiplicando irrigándose prácticamente a todos los sectores productivos, esto derivado de la falta de medidas eficientes que combatan seriamente la comisión de estas conductas, de modo que es preciso llevar al ámbito penal las sanciones por la comisión de esta conducta, ya que en la actualidad muchas personas trabajan por necesidad y tienen que soportar estas terribles prácticas que denigran y lesionan la dignidad de la persona humana, sin que bajo ninguna circunstancia pueda permitirse o dejarse pasar por alto que cualquiera la padezca o consienta por que “no tenga de otra” ya sea por miedo a ser despedidos, por temor a represalias o porque considere que si denuncia “no pase nada” .

Por lo tanto, es necesaria la elaboración urgente de una reforma a la legislación penal federal, a fin de erradicar este tipo de conductas ilícitas que dañan la estructura social de nuestra nación. Es fundamental dotar a las víctimas del respaldo necesario a través de normas claras que les brinden protección.

En virtud de lo expuesto y con la finalidad de sancionar conductas de acoso en los centros de trabajo de todo el país, sometemos a consideración del pleno de esta asamblea la siguiente Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se crea el Capítulo II del Título Tercero Bis y se adiciona el Artículo 149 cuater, del Código Penal Federal.

ARTÍCULO ÚNICO. Se reforma la denominación del Capítulo Único para denominarse Capítulo I, se crea el Capítulo II del Título Tercero Bis y se adiciona el Artículo 149 cuater. al Código Penal Federal, para quedar como sigue:

Título Tercero Bis

DELITOS CONTRA LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS

CAPÍTULO I DISCRIMINACIÓN ARTÍCULO 149 ter. ...

CAPÍTULO II ACOSO LABORAL ARTÍCULO 149 cuater.

Al que en el ámbito de una relación laboral ejerza cualquier tipo de violencia, de forma reiterada, sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo y le cause un daño que afecte su dignidad, se le impondrá de uno a tres años de prisión o de veinticinco a cien días de trabajo a favor de la comunidad y multa de cincuenta a doscientos días de salario mínimo general vigente para el Distrito Federal.

TRANSITORIO

ÚNICO. El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Dado en el salón de Sesiones del Senado de la República, en la Ciudad de México, Distrito Federal, a los siete días del mes de marzo del año dos mil trece.

V. FUENTES

- AGUILAR LESIAUR, Emma Beatriz. *Hacia una nueva cultura laboral en las organizaciones mexicanas*. GestioPolis. julio 26, 2013. En www.gestiopolis.com consultado: 22 abril, 2015.
- ARROYUELO, S.O. La violencia Psicológica en el lugar de trabajo en el marco de la unión europea. 2002. España. Lan Harremanak. 279-296.
- BARNETT Rosalind C., BRENNAN Robert T., GAREIS Karen C. *A Closer Look at the Measurement of Burnout*. J Appl Behavioral Res. 1999, 4, 2, pp. 65.
- BARÓN Duque, Miguel. Munduate Jaca, Lourdes. Blanco Barea, Ma José. La espiral del mobbing. Papeles del Psicólogo, Universidad de Sevilla. 2003. no 84, pp. 71-82.
- BLANCO BAREA, Ma. José. Mobbing Opinion. En www.mobbingopinion.bpweb.net, 2003. Consultado: 10 abril, 2015.
- BOURDIEU, Pierre, El nuevo capital, en razones prácticas. Sobre la teoría de la acción. Anagrama 1997, Pág. 40 en Sobre Violencia Simbólica en Pierre Bourdieu.
- BOURDIEU, Pierre. Meditaciones Pascalianas, Ed. Anagrama, q99. Pág. 224/225, BOURDIEU, Pierre y Wacquant, Löic, Respuestas. Pág. 120 en Sobre Violencia Simbólica en Pierre Bourdieu.
- BROWNE Sartori, Comunicación, violencia y poder simbólico en la sociología de Pierre Bourdieu. Nómadas, revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas, Vol. 17, 2008.
- CALDERONE, Mónica. Sobre Violencia Simbólica en Pierre Bourdieu. La trama de la comunicación, Vol. 9. Argentina, 2004.
- CAPDEVIELLE, Julieta. *El concepto de Habitus: con Bourdieu y contra Bourdieu*. Universidad de Córdoba, Argentina.
- CARDOSO DOS SANTOS, Meiremar. *Estudio comparativo sobre el hostigamiento psicológico o mobbing en personal de enfermería de brasil y españa*. Universitat de les Illes Balears. 2012.
- CARIDE GÓMEZ, José Antonio. *Derechos humanos y políticas educativas*. Universidad de Santiago de Compostela. Bordón 59 (2-3), 2007, pp 313-334.
- CARPIZO, Jorge. GÓMEZ-ROBLEDO VERDUZCO, Alonso. *Los tratados internacionales, el derecho a la información y el respeto a la vida privada*. Consultado en www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/97/art/art1.htm el día 20 agosto, 2015.
- CELIS QUINTAL, Marcos Alejandro. *La protección de la intimidad como derecho fundamental de los mexicanos*. México, UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. En <http://biblio.juridicas.unam.mx> Consultado: 19 septiembre, 2013.
- CIVERA CERECEDO, Magalí, HERRERA BAUTISTA, Martha Rebeca. *Estudios de Antropología Biológica*. Vol. XIII ISSN 1405-5066 *El Mobbing y su impacto en la salud*, por SAINT Martín, Florencia. 2007
- CNDH DF. Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. Programa de capacitación y formación profesional en derechos humanos. Fase de Formación especializada, 2011.

- CNDH Edo. México. Comisión de Derechos Humanos del Estado de México. *Derechos Humanos y su historia en México*. En www.codhem.org.mx Consultado: 25 de septiembre, 2013.
- COMUNICACIÓN SOCIAL. BOLETÍN-1118 Castigar con 3 años de prisión a quien cometa "mobbing", propone PAN. Jueves, 14 de Marzo de 2013 Consultado en <http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/5971-boletin-1118-castigar-con-3-anos-de-prision-a-quien-cometa-qmobbingq-propone-pan.html>
- CONAVIM, Comisión Nacional para prevenir y erradicar la Violencia contra las Mujeres. En www.conavim.gob.mx
- CONCEPTOS GENERALES DERECHOS HUMANOS LABORALES. Consultado en mitecnologico.com el día 15 de mayo, 2015.
- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2014 – 2016. Sindicato Administrativo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. SAUASLP. 1º Febrero 2014 a 31 Enero 2016. San Luis Potosí, 2014. Pp 160.
- DEL PINO PEÑA, Rebeca. DEL PINO PEÑA, Moisés. *Del todos para uno al todos contra uno: aproximación al mobbing y sus escenarios conspiracionales*. En www.acosomoral.org/pdf/delPinopdf.pdf Consultado: 1 Julio, 2015
- DEFENSORÍA DE LOS DERECHOS HUMANOS DEL PUEBLO DE OAXACA. Derecho laboral. 2014. En www.derechoshumanosoaxaca.org/historialradio.php?idradio=16 19 nov, 2015.
- DIENHEIM BARRIGUETTE, Cuauhtémoc. 2002. El derecho a la intimidad del, al honor y a la propia imagen. Morelia, pp. 59-65
- DOF. Diario Oficial de la Federación En http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012 consultado: 1 noviembre, 2014.
- EL EJERCICIO ACTUAL DE LA MEDICINA. En www.facmed.unam.mx consultado el día 1 Junio, 2015.
- ESTRÉS LABORAL. Síndrome de Burnout. En www.estreslaboral.info/ Consultado: 2 junio, 2015.
- FIDALGO, ÁNGEL e IÑAKI PIÑUEL, 2004. La escala Cisneros como herramienta de valoración del Mobbing, *Psicothema*. 2004. Vol. 16, no 4, pp. 615-624, En www.psicotherma.com
- FLECHA, AINHOA; PUIGVERT, LIDIA; y REDONDO, GISELA. *Socialización preventiva de la violencia de género* Universidad de Barcelona. *Feminismo/s*, vol. 6, diciembre 2005, pp. 107-120
- FUNDACIÓN ACCIÓN PRO DERECHOS HUMANOS. En www.derechoshumanos.net
- GIL-MONTE P. R., PEIRÓ J.M. *Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo*. *Anales de Psicología* 1999, Vol. 15, Nº 2, 261-268
- GONZÁLEZ-TRIJUEQUE, David. GRAÑA GÓMEZ, José Luis. *Adaptación psicométrica de una versión española del cuestionario de conductas negativas revisado (NAQ-R)*. *Psicopatología Clínica, Legal y Forense*, Vol. 13, 2013, pp.7-28.
- GUADARRAMA OLIVERA, Rocío. *Cultura y trabajo en México. Estereotipos, prácticas y representaciones*. UAM, México. 1998

- HERNANDEZ CASTRO, Juan José. Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, México. En www.acosomoral.org. Consultado: 4 abril, 2015.
- HERNÁNDEZ SANTOS, Perla. *Los derechos de seguridad social ante la justicia federal. Análisis de casos desde san luis potosí*. Universidad Autónoma de San Luis Potosí. 2015.
- KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. La reforma constitucional en materia de derechos humanos laborales. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. Núm. 14, enero-junio de 2012, pp. 207-214
- MACHIADO, Jorge. *Derecho colectivo del trabajo*. En ermoquisbert.tripod.com. Consultado: 30 mayo, 2015.
- MACHIADO, Jorge. Apuntes jurídicos. En www.jorgemachicado.blogspot.mx/ Consultado: 30 mayo, 2015.
- MANGARELLI, Cristina. *Tendencias del Derecho del Trabajo*. Gaceta Laboral, Maracaibo, v. 15, n.1, abr. 2009. En http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972009000100004&lng=pt&nrm=iso 21 junio. 2015.
- MANSILLA IZQUIERDO, Fernando. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. www.psicologia-online.com
- MANSILLA IZQUIERDO, Fernando. Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica. En www.psicopediahoy.net
- MANUAL MODERNO. Ed. Manual Moderno En www.manualmoderno.com consultado: 14 febrero, 2015
- MARTÍN DAZA, Félix. PÉREZ BILBAO, Jesús. NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación. Centro nacional de condiciones de trabajo. Año:199). España.
- MARTINEZ ALCANTARA, Susana; HERNANDEZ SANCHEZ, Araceli. Necesidad de estudios y legislación sobre factores psicosociales en el trabajo. *Rev Cubana Salud Pública*, Ciudad de La Habana, v. 31, n. 4, dic. 2005. En http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662005000400012&lng=es&nrm=iso. 15 nov. 2015.
- MESEGUER DE PEDRO, Mariano, El acoso psicológico en el trabajo (mobbing) y su relación con los factores de riesgo psicosocial en una empresa hortofrutícola, Universidad de Murcia, Región de Murcia, pp. 47-51.
- MESEGUER DE PEDRO, Mariano, El acoso psicológico en el trabajo (mobbing) y su relación con los factores de riesgo psicosocial en una empresa hortofrutícola, Universidad de Murcia, Región de Murcia, pp. 51-55.
- MORENO, Bernardo y JIMÉNEZ. Evaluación del acoso Psicológico en el trabajo: desarrollo y estudio exploratorio de una escala de medida.
- MORENO, Hugo César. Bourdieu, Foucault y el Poder, Voces y Contextos, Vol. II, Año I ,2006
- MORENO, Luis. *Ciudadanos precarios: la «última red» de protección social*. Barcelona: Ariel Sociología. 2000. Pp 240.
- NOVELO, Victoria. *Historia y cultura obrera*. Antologías Universitarias. México, 1999. Pp. 188-189
- NTP 534: Carga mental de trabajo: factores. <http://www.insht.es/> Año: 1999
- OMS, prevención de la violencia, 2013. En www.who.int

- OIT. Organización Internacional del Trabajo. 2013. La violencia en el trabajo, Educación Obrera, Número 133, 2003/4, En www.ilo.org
- PERIS, María Dolores. *Fundamentos científicos de la defensa ante el mobbing*. LAN HARREMANAK /7 (2002-II) (241-266)
- PIÑUEL, Iñaki. y Oñate, A. 2002. La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España. Lan Harremanak, 7(II), 35-62. La escala Cisneros como herramienta de valoración del Mobbing,
- PIÑUEL, Iñaki. y Oñate, A. 2003. El mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España. Congreso Internacional Virtual: intangibles e interdisciplinariedad, 409-426. La escala Cisneros como herramienta de valoración del Mobbing,
- PIÑUEL, I. y ZAVALA, I. (2001). *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Madrid: Sal Térrea, p. 154.
- PRINCIPIOS ERGONÓMICOS CONCERNIENTES A LA CARGA MENTAL DE TRABAJO. www.imf-formacion.com
- POLÍTICAS PÚBLICAS. En <http://www.politicaspublicas.com.mx>
- PRODESC. Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, A.C. en www.prodesc.org.mx, consultado: 12 mayo, 2015.
- R. RANDOMNESS AND INTEGRITY SERVICES Ltd. <https://www.random.org/>
- ROBLES GIL, Luis Reygadas. *Estereotipos rotos. El debate sobre la cultura laboral*. En GUADARRAMA OLIVERA, Rocío. *Cultura y trabajo en México. Estereotipos, prácticas y representaciones*. UAM, México. 1998
- SAFA BARRAZA, Patricia. *El concepto de habitus de Pierre Bourdieu y el estudio de culturas populares en México*. Revista Universidad de Guadalajara. ISSN: 1405-8588 En www.cge.udg.mx/revistaudg/rug24/bourdieu3.html
- SÁNCHEZ HURTADO, Yalile. *Vygotski, Piaget y Freud: A propósito de la socialización*. Enunciación, 2001-00-00 nro:6 pág:29-34
- SAUTER LAWRENCE, Steven L. MURPHY, R., HURRELL, Joseph J. y LEVI, Lennart. Factores psicosociales y de organización.
- SAUTER LAWRENCE, Steven L. MURPHY, R., HURRELL, Joseph J. y LEVI, Lennart. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Cap. 34 Factores psicosociales y de organización.
- SCIELO. Gaceta Laboral v.15 n.1 Maracaibo abr. 2009. Consultado en www.scielo.org.ve el día 11 de junio, 2015.
- SESCOVICH ROJAS, Sonia. *Proceso de socialización*. Consultado en www.conductahumana.com/articulos/ciencias-del-comportamiento/proceso-de-socializacion el día 22 noviembre, 2015.
- SILVA GARCÍA, Fernando. *¿El juicio de amparo frente a particulares? El derecho a la salud contra médicos y hospitales privados*. Revista del instituto de la Judicatura Federal.
- SÍNDROME DE BURNOUT. En www.psycoarea.org/. Consultado: 31 de mayo, 2015
- STPS. SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. www.stps.gob.mx Convenios ratificados. http://www.stps.gob.mx/01_oficina/03_cgai/convenios_ratificados.htm,
- STPS. SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. En http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/inclusion_laboral/innovacion_laboral/DGINNL_modelos_stps.html consultado 2 agosto, 2015. Modificado el 28 de octubre, 2009.

- STPS. SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. En http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/boletines/2012/junio/disc_07062012.html consultado: 2 agosto, 2015.
- STPS. SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. LOPEZ, Marcela. En www.stps.jalisco.gob.mx. Consultado: 16 mayo, 2015.
- STPS Jalisco. SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. ZEPEDA, Karina. Demandas laborales. Mar, 08/06/2013. Consultado en www.stps.jalisco.gob.mx/asesoria-laboral/demandas
- SOLER SANCHEZ, María Isabel. "La evaluación de los factores de riesgo psicosocial del trabajo en el sector hortofrutícola: el cuestionario FAPSIHOS". 2008. En <http://hdl.handle.net/10803/11033>
- TREJO Sánchez, Karina. La protección de la salud y la seguridad en el trabajo como derechos humanos. *El Cotidiano* 2013, (181). UASLP.
- TRUJILLO FLORES, Mara Maricela; VALDERRABANO ALMEGUA, María de la Luz; HERNÁNDEZ MENDOZA, René. Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas INNOVAR. *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, vol. 17, núm. 29, enero-junio, 2007, pp. 71- 91 Universidad Nacional de Colombia Bogotá, Colombia. UASLP. Universidad Autónoma de San Luis Potosí. En www.uaslp.mx
- UNIDOS POR MEXICO. En <http://www.pan.senado.gob.mx>
- UNIVERSIDAD EAFIT. *El acosador laboral como víctima y victimario... 2013.* www.repository.eafit.edu.co
- URIBE, Jesús. 2011. *Violencia y Acoso en el trabajo: Mobbing*, México DF, Manual Moderno.
- VELASCOIN GONAZÁLEZ-TEJERO, Margarita. A propósito D... El miedo al contagio de una enfermedad. En www.copclm.com, consultado: 2 junio, 2015.