UNIVERSOS JURÍDICOS
Revista de derecho público y diálogo multidisciplinar

Mujeres Trabajadoras y el Mobbing: Un Estudio Piloto

Working Women and Mobbing: A Pilot Study

Rosa María Sánchez Hernández [1]
Agustín Jaime García Banda [2]
Nora María Bonilla Hernández [3]
Gabriela Hernández Flores [4]

1. Doctora en Psicología de las organizaciones y el trabajo, Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales, Universidad Veracruzana, correo: rosasanchez@uv.mx. Cel. 2281704552, Xalapa, Veracruz, México.

2. Doctor en Ciencias, área alta dirección, Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales, Universidad Veracruzana, correo: aggarcia@uv.mx, Cel. 228 1388 098, Xalapa, Veracruz, México.

3. Doctorado en Administración y Desarrollo Empresarial, Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales, Universidad Veracruzana, correo: nbonilla@uv.mx, Cel. 228 1127850, Xalapa, Veracruz, México.

4. Doctora en Ciencias administrativas, Facultad de Ciencias económico-administrativa, Universidad Autónoma de Tlaxcala, correo: gama1011@hotmail.com, Cel. 246 4944926, Tlaxcala, Tlaxcala, México.

UNIVERSOS JURÍDICOS. Revista de derecho público y diálogo multidisciplinar. Año 11, No. 20, Mayo-Octubre 2023, ISSN 2007-9125

Cómo citar este artículo en formato APA
Sánchez, R.S et al. (2023). Mujeres Trabajadoras y el Mobbing: Un Estudio Piloto. Universos Jurídicos, pp. 1-21.

Fecha de recepción: 17 de abril de 2023
Fecha de aceptación: 3 de mayo de 2023

CC BY NC SA

UNIVERSOS JURÍDICOS
Revista de derecho público y diálogo multidisciplinar

SUMARIO: I. Introducción. II. Metodología. III. Análisis e interpretación de resultados. IV. Conclusiones y sugerencias. V. Bibliografía.

Resumen: En los últimos años, los cambios que han afectado a la humanidad no han hecho excepción con al ámbito laboral, se han incrementado las presiones de hacer más con menos y, en donde; los colaboradores sufren mayor competencia y esta no siempre leal. Las mujeres que trabajan deben enfrentar, además; otros tipos de presiones por el solo hecho de su género. Cuando estas presiones van más allá del propio trabajo, se convierten en acoso o también llamado mobbing. Este fenómeno como constructo está entendido como aquel acoso constante y con el fin de dañar a quien lo recibe. El objetivo es analizar una muestra piloto de 70 mujeres trabajadoras, con el fin de conocer si han o no padecido el síndrome del *mobbing* y en cuál de sus subescalas.

Los resultados muestran la existencia de las seis dimensiones que conforman el mobbing, según la percepción de las participantes, comunicación en el trabajo la de mayor incidencia, siendo las mujeres solteras y con mayor nivel de preparación quienes más acoso laboral denuncian.

Palabras clave: Mujeres Trabajadoras, Mobbing, Variables Sociodemográficas, Modelo LIPT-60.

Abstract: I*n recent years, the changes that have affected humanity have not made an exception in the workplace, the pressure to do more with less has increased and, where; collaborators suffer greater competition, and this is not al-*

ways fair. Working women must also face, other types of pressure for the sole reason of their gender. When these pressures go beyond the work itself, they become harassment or also called mobbing. This phenomenon as a construct is understood as that constant harassment and in order to harm the recipient. The objective is to analyze a pilot sample of 70 working women, in order to know whether or not they have suffered from the mobbing syndrome and in which of its subscales.

The results show the existence of the six dimensions that make up mobbing, acording to the perception of the participants, communication at work being the one with the highest incidence, being single women and with a higher level of preparation those who denounce the most workplace harassment.

***Keywords**: Working Women, Mobbing, Sociodemographic variables, Model LIPT-60.*

I. Introducción

En los últimos años, las condiciones laborales han cambiado debido a que las exigencias hacia los colaboradores se han incrementado, hacer más con menos. Esta situación ha afectado a todos por igual, sin embargo; las mujeres trabajadoras enfrentan otras circunstancias debido al papel que juegan en nuestra sociedad.

Además de lo anterior, las mujeres enfrentan no con poca frecuencia, acoso de diferente naturaleza. Pese a la frecuencia con que este fenómeno se presenta, es

una realidad que muchos trabajadores aún desconocen las causas, los efectos y sobre todo cómo afrontar el mobbing.

Mobbing o acoso laboral se considera un constructo complejo, debido a su diversidad, misma que tiene que ver con la forma en que es percibido. La anterior dificulta en algunas ocasiones, que este fenómeno sea detectado.

Desafortunadamente, al existir relaciones entre los colaboradores y bajo las condiciones actuales de trabajo, en las que cada vez existe mayor competencia, no solo por crecer; sino también por permanecer en una institución, el mobbing suele aparecer.

a. Mobbing

Este fenómeno se ha detectado y señalado como un grave trastorno que degrada la convivencia y afecta, tanto a los que lo sufren –las víctimas en primer lugar– como a la organización en la que se da, e incluso a aquellos que lo provocan.

Estudiosos con diversas profesiones inician el análsis de esta conducta, logrando darle toda una conceptualización, p.e., para Hirigoyen, (2014) el concepto proviene del verbo inglés “to mob”, traducido como regañar, maltratar, asediar o atacar. Si se analiza como sustantivo, “mob” significa muchedumbre. En conclusión, se puede entender una muchedumbre que asedia o persigue a alguien.

Por otra parte, Leymann (1984), entiende al mobbing como: formas severas de acoso en las organizaciones, actitudes hostiles, frecuentes y repetitivas en un ámbito laboral hacia la misma persona. Según el autor, esto puede generar un grave nivel de estrés psicosocial.

El mismo autor en la década de los noventa define al mobbing como comunicación hostil y sin ética, que va dirigida a una persona de manera sistemática, realizada por uno o varios individuos, provocando que la víctima se encuentre en una posición de indefensión. A causa de la frecuencia y duración de esta conducta hostil, el maltrato provoca una considerable miseria mental, psicosomática y social.

A Leymann, por sus aportaciones al mobbing, se le considera el padre del concepto desarrollando una teoría y una metodología para su estudio (Hirigoyen, 2001, citado en Peña y Sánchez, 2006).

Causas del mobbing

El mobbing no ocurre exclusivamente por causas relacionadas con el puesto de trabajo (desempeño u organización del mismo), su origen es en sí, las relaciones laborales que se establecen entre los individuos de la organización. En estas surgen los conflictos, en el que una de las partes tiene más recursos, apoyos o posición superior a la víctima. El acosador utiliza argumentos o estatus de poder, antigüedad, fuerza del grupo, la popularidad en el grupo o el nivel jerárquico, para llevar el hostigamiento.

Según el Workplace Bullying Institute (en Namie, 2007), los perpetradores del mobbing masculinos prefieren atacar a las mujeres (65%), pero muchos atacan a otros hombres (35%); Por el contrario, el 33% de las mujeres acosadoras se dirigen a otras mujeres.

Costa y López, (1996); mencionan que el acoso laboral tiene ciertas características que permiten sea identificado:

Intencionalidad, cuando una persona tiene un plan y objetivo de dañar a una o varias personas.

Repetitividad, cuando se agrede de manera reiterada, dejando de ser acto casual, para convertirse en una agresión con la idea de intimidar o dañar la integridad física, moral o emocional de una persona.

Continuidad, el agresor, en vez de dejar de acosar a la víctima; está ideando nuevas formas para desestabilizarlo psicológica y laboralmente.

Desigualdad de poder, esta característica tiene que ver con los aspectos tales como: antigüedad, influencia sobre el resto del grupo que tiene el agresor lo que provoca que la persona agredida sepa que no tiene apoyo del resto del grupo, lo que ocasiona se incremente su tensión.

La identificación de la existencia de acoso laboral suele dificultarse al permanecer oculto o camuflado bajo otros constructos, tales como: Incompatibilidad de caracteres, estrés laboral (burnout), problemas de liderazgo, falta de habilidades sociales, tensión transitoria, problemas familiares de la víctima, estilos inapropiados de mando, liderazgo autoritario y falta de experiencia en la dirección, malos proceso de formación contrarios a los descritos por (Báez 2022, 2021) etc. Lo anterior va aunado en la mayoría de las ocasiones, a que las organizaciones niegan el problema o no admiten su responsabilidad, aludiendo su existencia a factores externos (Piñuel,2001).

Daza, Bilbao y García-Silva (1998) mencionan que entre las principales causas de la existencia del mobbing, se pueden identificar el desinterés y falta de apoyo de los superiores, la jerarquía, cargas excesivas de trabajo debido a una plantilla insuficiente o mala distribución de la misma, lideres no formales, conflictos de rol,

comunicación insuficiente, o en el peor de los casos estilos de dirección autoritarios.

Finalmente, Rubio (2008) concluye que pueden facilitar la aparición de mobbing, pero no son determinantes. Todos los trabajadores pueden verse envueltos en una situación de acoso, sin embargo, la manera de adaptación ante el mobbing, puede verse afectada en las características de personalidad de las víctimas aun cuando estas no sean determinantes.

Tipología del mobbing

De acuerdo con Arbonés (2014) los tipos del mobbing pueden manifestarse de diferentes maneras, una de ellas es el relacionado con la jerarquía y estos pueden ser:

De manera ascendente. - Este tipo de mobbing se da cuando un compañero de trabajo cubre un puesto jerárquico superior, el resto de los colaboradores pueden no comulgar con sus métodos de trabajo, su estilo de liderazgo, o bien por el solo hecho de que tenga que dirigir a sus antiguos compañeros.

De forma horizontal.- Se da entre personas del mismo rango jerárquico, siendo este el considerado como de los más comunes, esto porque es provocado por conflictos interpersonales, por personas que se sienten amenazadas por alguien que puede ser más sobresaliente o simplemente porque existe la intención de afectar a alguien debido a que presenta características de personalidad débil, también a aquellas que tienen diferente ideología u opinión, pudiendo ser estas de carácter político, social, religioso y/o cultural.

De manera descendente. - Es este el más común, ya que la persona que cuenta con un puesto jerárquico más alto se convierte en el acosador. Este individuo cree tener derecho de insultar, menospreciar, atacar con acusaciones falsas, etc., a las personas que están en niveles jerárquicos más bajos. También es una excusa para cuando la organización pretende deshacerse de alguien, forzándolo a renunciar de manera "voluntaria".

Por ser el más estudiado, se le conoce también como *bossing. E*ste tipo de acoso es llevado a cabo por los superiores dentro del nivel jerárquico y pretenden minimizar al trabajador quien puede llegar a considerar este comportamiento como algo normal por parte de su jefe, incluyendo entre otros; presión del trabajo hasta llegar a la intimidación, maltrato verbal o físico, amenazas de despido, exigencias de actividades en lapsos cortos de tiempo, acoso sexual, entre otros.

b. Mujeres Trabajadoras

En el año 1975 durante la Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer (México), se reconoció la urgencia de contar con estadísticas acerca de la situación de la mujer en diversos ámbitos; iniciando una serie de esfuerzos de organizaciones nacionales e internacionales para la generación de información para las y los tomadores de decisiones.

Datos de interés según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2020), en México la participación laboral de las mujeres es mayor en zonas urbanas y en las zonas donde los salarios son más altos, 73 de cada 100 mujeres mayores de 15 años pertenecen a la población económicamente activa (PEA), y varias de ellas tienen al menos un hijo nacido vivo, el 26.5% de estas madres trabajan por cuenta propia.

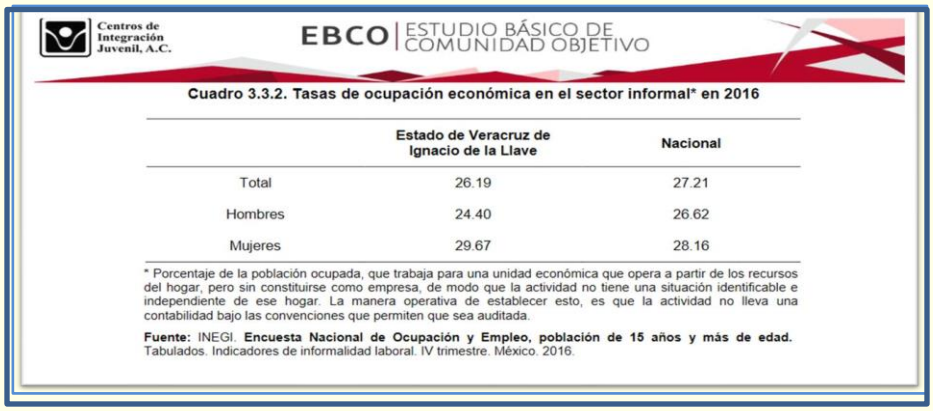
Además, el 28,7% del total de hogares del país están encabezados por mujeres y en un 71.3% son los varones quienes encabezan. En aquellos hogares, en donde el líder es mujer reportan ingresos por trabajo menor (60.6%), que en donde el hombre es quien dirige el hogar (69.6%). Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH 2018).

Sin embargo, es destacable que cada vez más las mujeres ocupan en mayor número cargos públicos, esto de acuerdo con la información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (INEGI 2019), la cual estima que de cada 10 personas de 25 años o más, que se ubican en estas ocupaciones, 4 son mujeres, aun cuando esto no es todavía equitativo, no siendo la excepción el Estado de Veracruz. (Ver gráfico 1)

Otro dato curioso, es que, si bien las mujeres solteras y aquellas con hijos mayores tienden a participar más en el mercado laboral, la decisión de trabajar cambia sustancialmente después del matrimonio y la maternidad. Las normas sociales y de género junto a bajas expectativas con respecto a construir una carrera laboral, pueden ser importantes barreras para esta participación.

Es de suma importancia conocer los impedimentos que enfrentan las mujeres para poder desempeñarse en el ámbito laboral, particularmente en el contexto de la pandemia que actualmente atravesamos como humanidad, el COVID-19. Según el banco mundial, entre las principales barreras que las mujeres enfrentan en su participación laboral, se encuentran: acceso a servicios de cuidado infantil confiable, condiciones de empleo y normas sociales, las cuales pudieron incrementarse por el encierro e incremento de responsabilidades que la pandemia trajo consigo. (Ver gráfico 2).

Gráfico 1. Distribución porcentual de funcionarios y directivos de 25 años y más, por sexo según grupo de edad 2019, Estado de Veracruz.



Centros de Integración Juvenil, A.C.

EBCO | ESTUDIO BÁSICO DE COMUNIDAD OBJETIVO

Cuadro 3.3.2. Tasas de ocupación económica en el sector informal* en 2016

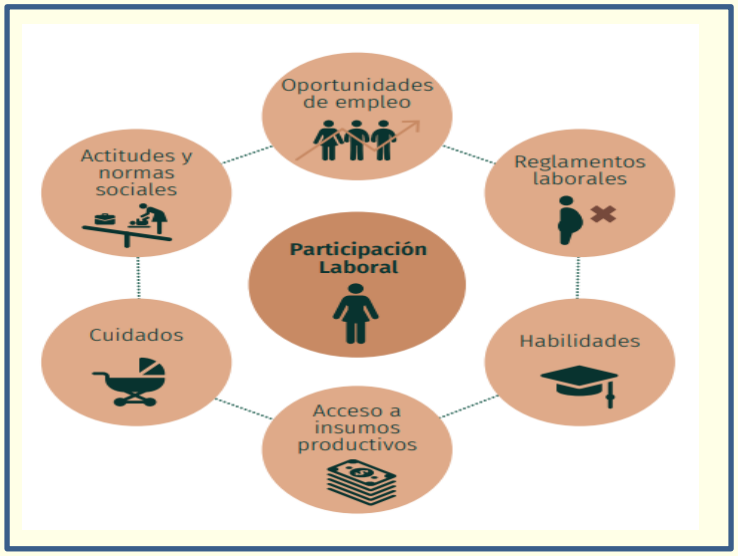
	Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave	Nacional
Total	26.19	27.21
Hombres	24.40	26.62
Mujeres	29.67	28.16

* Porcentaje de la población ocupada, que trabaja para una unidad económica que opera a partir de los recursos del hogar, pero sin constituirse como empresa, de modo que la actividad no tiene una situación identificable e independiente de ese hogar. La manera operativa de establecer esto, es que la actividad no lleva una contabilidad bajo las convenciones que permiten que sea auditada.

Fuente: INEGI. **Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, población de 15 años y más de edad.** Tabulados. Indicadores de informalidad laboral. IV trimestre. México. 2016.

Fuente: INEGI, 2019. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, tercer semestre de 2019).

Gráfico 2. Marco conceptual: barreras a la participación laboral de las mujeres.



Fuente: Banco Mundial. Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento, 2020.

Con base en lo anterior, es importante reconocer que existen esfuerzos legales que apoyan el trabajo de este género. Por ejemplo, en la Ley Federal del Trabajo, Título Quinto- Trabajo de las Mujeres (2022) en su artículo 164 reza: *"Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, garantía que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares, asegurando la igualdad de trato y oportunidades".*

Del artículo 165 en adelante se mencionan los aspectos a cuidar los derechos de la salud de la mujer relacionados con su maternidad, gestación y lactancia, sin que esta sufra perjuicios de salario, prestaciones o derechos. Finalmente, en el artículo 172, se obliga al patrón a mantener asientos disponibles para las madres trabajadoras.

En conclusión, la participación de la mujer en el ámbito laboral es necesaria pero aún queda mucho por hacer para lograrla de manera equitativa.

II. Metodología

a. Procedimiento y selección de la muestra

En esta investigación se aplicó un estudio piloto para tener una aproximación de la realidad del objeto de estudio que fue el mobbing en la ciudad de Xalapa, Veracruz, México. Para ello se contó con una muestra representativa de 70 mujeres trabajadoras, seleccionadas al azar en diferentes centros de trabajo, de las cuales 40% son solteras y un 32.9% casadas. El 24.6% de las mujeres están en un rango de entre 46 a 55 años, y con un nivel de estudio de licenciatura con un 34.3%, y un 32.9% con estudios de posgrado. Todas ellas participaron de forma volunta-

ria y anónima, respondiendo a un cuestionario que permitió conocer su percepción sobre el mobbing. Los datos se obtuvieron a través de medios electrónicos, usando la aplicación de formularios de google drive, incluyendo preguntas sociodemográficas y las correspondientes a la variable mobbing.

b. Medida

El instrumento utilizado en el presente trabajo fue el basado en el modelo LIPT-60 (Leymann Inventory of Psycological Terrorization Modificado) por ser uno de los más completos sobre los demás métodos, mismo que cuenta con 60 ítems y una escala con seis grandes dimensiones vinculadas a los efectos que posee el *mobbing* sobre el trabajador. Además, se anexaron al inicio del instrumento, algunos ítems para la obtención de datos sociodemográficos.

La interpretación de este modelo se realiza bajo un enfoque cuantitativo y con un alcance en su investigación descriptiva - correlacional. Cabe mencionar que los estudios de carácter descriptivo buscan especificar las propiedades importantes del objeto de investigación, midiendo o evaluando diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar, para posteriormente medirlos de manera independiente**.** (Hernández, 2014) Por otra parte, se aplica un estudio correlacional entre los datos sociodemográficos y la variable de estudio.

A continuación, se describen las dimensiones de mobbing que se analizaron. (Méndez, s.f.)

a) Comunicación en el trabajo. - El acosador impone con su autoridad lo que puede decirse y lo que no. A la víctima se le niega el derecho a expresarse o a hacerse oír (preguntas 1-11 del LIPT-60).

b) Contacto social en el trabajo. - No se dirige la palabra a la víctima, procurando además que nadie lo haga. Se le cortan las fuentes de información, se le aísla físicamente de sus compañeros (preguntas 12-16 del LIPT-60).
c) Desprestigio personal ante sus compañeros. - Bromas y burlas sobre la víctima, su familia, orígenes, antecedentes y entorno (preguntas 17-31 del LIPT-60).
d) Descrédito de la capacidad laboral y profesional. - Se asigna a la víctima tareas muy por debajo o muy por encima de su capacidad, o no se le permite hacer nada; se le critican los más mínimos errores o defectos; se desprecia su trabajo y sus capacidades profesionales (preguntas 32-38 del LIPT- 60).
e) Riesgo de la salud física. - Aparte de ataques directos, el mero Acoso moral en el trabajo sometimiento a un régimen de acoso psicológico ya tienen efectos negativos, psicológicos o psicosomáticos, pero lo que se evalúa en este cuestionario son las conductas del acosador, no su repercusión en el acosado (preguntas 39-45 del LIPT-60).
f) Acoso moral en el trabajo. - Otras estrategias de acoso relativamente frecuentes identificadas en España e incluyen entre otras: la sustracción de pertenencias o documentos de trabajo, la minimización de aciertos, esfuerzos o logros (preguntas: 46-60 del LIPT-60).

c. Análisis de fiabilidad y validez

Con respecto al aseguramiento de la validez, para este trabajo se decidió usar un instrumento de medición que ya contaba con esta, por lo que el análisis de fiabilidad fue el proceso que se llevó a cabo, utilizando el paquete estadístico **SPSS** (del inglés Statistical Package for Social Sciences). (SPSS, 2022). En la tabla 1,

se puede observar que el Alpha de Cronbach da un resultado de .967, interpretado como una consistencia o fiabilidad alta.

Alfa de Cronbach	N de elementos
.967	70

Tabla 1. Estadísticos de fiabilidad.
Fuente: Elaboración propia, 2022.

III. Análisis e interpretación de resultados

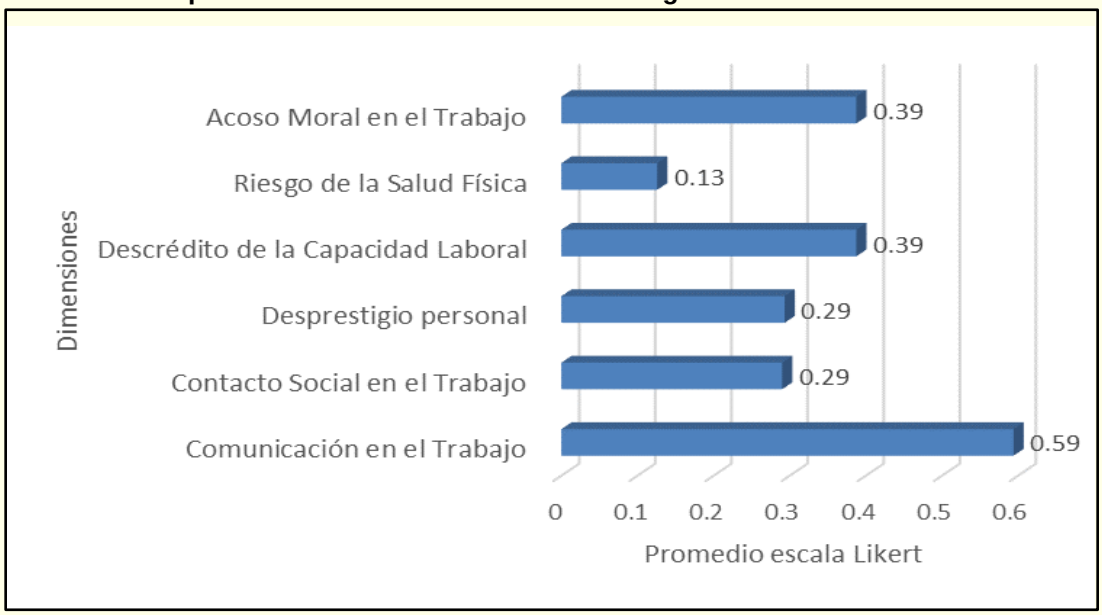
En esta sección se presentan los resultados de los 70 encuestados considerando el instrumento LIPT-60. El análisis de los datos, recopilados a través del instrumento de medición, es procesado mediante técnicas estadísticas. En el gráfico 3, el promedio de las mujeres en cada una de las dimensiones de la variable mobbing. La interpretación resulta de la propuesta de criterio para desarrollo de estrategias de prevención y reducción del *mobbing*. Un criterio cuantitativo que será útil para el directivo o tomador de decisiones el desarrollo de acciones para la prevención y disminución del *mobbing*:

Si Xn < 0.5 en Likert [0,4] Desarrollar estrategias de prevención.
Si Xn ≥ 0.5 en Likert [0,4] Desarrollar estrategias de reducción.
Donde Xn representa la variable de cada una de las diferentes estrategias de acoso que configuran el *mobbing* en base al enfoque teórico de Leymann y que constituyen el LIPT-60.

Considerando los criterios antes mencionados, se puede concluir que la comunicación en el trabajo es la que debe desarrollar estrategias de reducción y las otras

dimensiones debe aplicar estrategias de prevención. Cabe mencionar que, aunque es muy bajo el promedio de riesgo de la salud física, sí se tiene como advertencia para tratarlo de inmediato, ya que puede desencadenar un problema mayor (ver gráfico 3).

Gráfico 3. Percepción de las dimensiones del mobbing



Fuente: Elaboración propia, 2022.

Tablas de Contingencia

Este proceso estadístico que se apoya de las tablas de contingencias es útil para asociar los datos sociodemográficos con la variable principal que es el mobbing. Es por ello, que la primera a considerar es la edad. Como se muestra en la Tabla 2. El acoso laboral se presenta en todas las edades, donde al menos dos sufrieron de mobbing, pero un incremento en el rango de 46 a 55 años.

Tabla 2. **Edad Vs. Mobbing**

		Nivel (agrupado)				
		Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Total
Edad		1	0	0	0	1
	De 18 a 25 años	5	4	1	2	12
	De 26 a 35 años	6	3	0	2	11
	De 36 a 45 años	7	3	4	2	16
	De 46 a 55 años	4	5	4	4	17
	Más de 55 años	4	4	2	3	13
Total		27	19	11	13	70

Fuente: Elaboración propia, 2022.

En la tabla 3, que corresponde a la asociación del estado civil y el mobbing, en la que se puede observar un gran porcentaje de acoso alto a mujeres solteras, seguidas muy de cerca de las mujeres casada.

Tabla 3. Estado Civil Vs. Mobbing.

		Nivel (agrupado)				
		Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Total
Estado Civil	Casada	7	9	3	4	23
	Divorciada	1	3	2	1	7
	Soltera	9	7	5	7	28
	Unión libre	9	0	1	1	11
	Viuda	1	0	0	0	1
Total		27	19	11	13	70

Fuente: Elaboración propia, 2022.

En lo que respecta a la asociación del mobbing y los estudios, se puede observar en la tabla 4, que las mujeres encuestadas de posgrado y licenciatura son más acosadas laboralmente que las de menor nivel de estudios, al menos eso presentan las respuestas obtenidas.

Tabla 4. Nivel de estudio Vs. Mobbing

		Nivel (agrupado)				
		Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Total
Estudios	Licenciatura	9	5	5	5	24
	Posgrado	8	5	4	6	23
	Preparatoria	6	6	2	1	15
	Primaria	1	0	0	1	2
	Secundaria	3	3	0	0	6
Total		27	19	11	13	70

Fuente: Elaboración propia, 2022.

IV. Conclusiones y sugerencias

Es una realidad que el mobbing está presente en el entorno laboral y muchas veces más de lo que se piensa, por ejemplo; solo en Estados Unidos, según Acosta, et.al., (2005), Namie, G. director del Instituto de Acoso y Trauma Laboral (Workplace Bullying & Trauma Institute), durante el año 2000, concluye que el 16.8% de los trabajadores estadounidenses habían sufrido o estaban sufriendo acoso laboral. Por su parte Soares (2002) realiza un estudio en Canadá que le

permite encontrar que el 10.9% de sus trabajadores habían sufrido mobbing durante ese año.

Lo anterior, a pesar de la importancia que los países desarrollados han dado a este tema, mientras que en países como México existen pocos estudios al respecto, lo que puede dar un panorama general del estado del mobbing en el territorio mexicano.

La presencia del mobbing es un trastorno que degrada la convivencia e impacta la vida laboral, afectando tanto a los que lo padecen (víctimas) como a la organización en general incluyendo a la persona que lo provoca, de los principales resultados obtenidos en el presente estudio, el mobbing en el campo laboral se presenta con mayor frecuencia en las mujeres por situaciones de diferente naturaleza, una realidad que muchos trabajadoras desconocen ignorando las causas y efectos, así como las formas de afrontarlo y prevenirlo.

Este síndrome se da por factores tales como: relaciones laborales, estatus de poder, antigüedad, fuerza laboral o jerarquía, etc. Este tipo de acoso es llevado a cabo regularmente por los superiores dentro del nivel jerárquico pretendiendo minimizar al trabajador quien puede llegar a considerar este comportamiento como algo normal por parte de su jefe, incluyendo; presión del trabajo hasta llegar a la intimidación, maltrato verbal o físico, amenazas de despido, exigencias de actividades en lapsos cortos de tiempo, acoso sexual, entre otros.

El estudio realizado permitió identificar, que las mujeres que conforman la población económicamente activa del país se encuentran principalmente en zonas urbanas. También se concluye, que el acoso laboral se presenta a cualquier edad,

sin embargo, existe un rango mayor en las encuestadas de 46 a 55 años, presentándose con mayor frecuencia en mujeres solteras.

En el análisis realizado con el nivel de estudios, las mujeres con posgrado y licenciatura son más acosadas, o quizá sean estas las que más lo perciben. Además, enfrentan una serie de barreras como es el acceso a servicios de cuidado infantil confiable, condiciones de empleo injustas, etc.

La clave para mejorar la vida laboral y la exclusión social está en lograr prevenir el mobbing desde su fase temprana, a través de la adopción de diversas medidas que logren evitar un entorno destructivo, lo que implica que los empresarios o tomadores de decisiones se anticipen al establecimiento de dichas medidas antes de recibir las quejas de las víctimas.

En cuanto se presenten los primeros síntomas físicos o psicológicos en el trabajador característicos del mobbing, éste debe solicitar la intervención de algún superior, de su sindicato o encargado de personal, para que se analice la situación y se busque una solución, antes de que sean más graves. Se debe recordar que este no es un problema temporal y que no se resolverá si no se toman las medidas apropiadas.

Algunas sugerencias que se pueden concluir después de analizar los resultados del presente trabajo son las siguientes:

- Diseñar una comunicación fluida, transparente, justa y participativa entre los trabajadores de la organización.
- Generar acciones que permitan establecer un ambiente de trabajo agradable y sin estrés que evite roces, malentendidos, envidias y comparaciones que propicie, conflictos.

• Hasta donde sea adecuado, dar autonomía y empoderar a los trabajadores en su toma de decisiones y control de su propio trabajo.

• Propiciar liderazgo democrático y participativo, que el jefe cumpla un rol de facilitador y no impositivo.

• Reconocer las aportaciones de manera justa que permita que el trabajador se sienta comprometido y motivado con su trabajo.

De no tomar medidas para prevenir y atacar el mobbing desde la organización e incluso a nivel nacional, este seguirá arrasando y sus efectos continuarán siendo realmente devastadores para el personal, la organizacional y a nivel país.

V. Bibliografía

Acosta, M., et al. (2005). El acoso moral en el trabajo en los empleados del Centro Universitario de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guadalajara. Investigación en Salud, 7(1), 16-23.

Arbonés, H.I. (2014) Acoso moral en el trabajo y su tutela preventiva, Ed. Bomarzo, Albacete.

Báez, J. (2022). Modelo educativo TIC (tridimensional, integral, crítico) para la formación jurídica en México. Gestionar: Revista De Empresa Y Gobierno, 2(3), 16-34. https://doi.org/10.35622/j.rg.2022.03.002

Báez, J. (2021). Tradición contra innovación en los modelos de formación jurídica universitaria en México. Revista de Derecho. 50. 135-153. https://dx.doi.org/10.14482/dere.56.340

Costa, M. y López, E. (1996). Los secretos de la dirección. Madrid: Pirámide

Daza, F. M., et al (1998). NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

Grupo Banco Mundial (2020). La participación laboral de la mujer en México. Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento / Banco Mundial. Disponible en: https://documents1.worldbank.org/curated/en/753451607401938953/pdf/La-Participacion-Laboral-de-la-Mujer-en-Mexico.pdf. Consultado el 4 de febrero 2022.

Hernández, R. (2014). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill.

Hirigoyen, M-F (2014). Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo. Buenos Aires: Paidós.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Información (2019). Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/default.html. Consultado el 4 de febrero de 2022.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Información (2019). Resultados de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2018. Comunicado de prensa Núm. 384/19. Disponible en:

https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/EstSociodemo/enigh2019_07.pdf. Consultado el 28 de enero 2022.

Ley Federal del trabajo, (L.F.T.). Título Quinto- Trabajo de las mujeres. Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F], 27 de diciembre de 2022, (México).

Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. European journal of work and organizational psychology, 5(2), 165-184.La persecution au travail: Mobbing, Editions du Seuil, Paris.

Méndez, I. (s.f.). Estudio para la determinación del grado de acoso laboral (mobbing) de los trabajadores de una institución de educación superior en el estado de guerrero. XV congreso internacional de investigación en ciencias administrativas. Universidad Autónoma de Guerrero.

Namie, G. (2017). Report U.S. Workplace Bullying Survey. Workplace Bullying

Institute. https://www.workplacebullying.org/tag/mobbing/

Name, G. (2000). Report U.S. Hostile Workplace Survey. Workplace Bullying& Trauma Institute. From http:// workplacebullying.org/research.html.

Peña, F. y Sánchez, S. (2006). El mobbing. Su contenido y significado. En V Congreso de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo, en la mesa "Violencia y trabajo". Ponencia presentada en el Congreso llevado a cabo en Oaxtepec, México, del 17 al 19 de mayo del 2006. Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo

Piñuel, I. (2001). Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo, Ed. Sal Terrae. España.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2020). Informe sobre Desarrollo Humano 2020. Panorama General. Consultado en: https://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2020_overview_spanish.pdf. 3 de febrero 2022.

Rubio De Medina, M.D. (2008). Extinción del contrato laboral por acoso. Edit. Bosch. España.

SPSS (2022). Statistical Package for Social Sciences. Consultado en: https://www.ibm.com/mx-es/products/spss-statistics. 22 de mayo 2022. Acuerdo de París (2015). Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático.