



# **Casa abierta al tiempo**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA**

**UNIDAD XOCHIMILCO**

**DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES**

**LICENCIATURA EN SOCIOLOGÍA**

**MÓDULO XII: “SOCIOLOGÍA Y SOCIEDAD” TRIMESTRE LECTIVO**

**ASESOR: CISNEROS JOSE LUIS**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN FINAL**

**¿ACASO HEMOS NORMALIZADO EL ACOSO LABORAL?**

**ALUMNO: HERNÁNDEZ ORTEGA MIGUEL, 2162042624**

**FECHA DE ENTREGA: 19/06/2023**

## Índice

Tema .....	3
Problema para investigar .....	3
Objetivos .....	4
General: .....	4
Específicos:.....	4
Tipo de investigación.....	4
Población y muestra.....	5
Desarrollo .....	6
1. El concepto de trabajo .....	6
2. El concepto de acoso laboral .....	13
3. Acoso laboral y sociología .....	26
Análisis de resultados .....	34
Conclusiones.....	47
Bibliografía .....	51
Anexos A. Testimonios.....	53

## **Tema**

¿Acaso hemos normalizado el acoso laboral?

### **Problema para investigar**

Identificar cómo es que en algunos casos hemos llegado a ver el acoso laboral como algo normal en nuestro trabajo. Debido a que en muchas ocasiones nos encontramos inmersos en un ambiente laboral hostil, entre gritos y groserías, comentarios misóginos, despectivos y machistas, etc., y en donde se compite por ver quién sabe más y se menosprecia al que sabe menos, de todos contra todos y todos contra uno. Lejos de crearse un ambiente laboral de equidad, inclusión y respeto sucede todo lo contrario.

Ante esta situación y a mí interés sobre el tema, el origen de esta investigación parte de la observación que he podido realizar a lo largo de más de 6 años sobre una serie de actitudes y relaciones entre mis compañeros de trabajo. Debido a que en la cotidianeidad de las relaciones laborales todos hemos sido acosadores y acosados, en forma consciente o inconsciente, mantenemos y toleramos situaciones que preferimos ignorar, no ver o que incluso llegamos a normalizar, pues forman parte de nuestra vida diaria.

Para tener un panorama general sobre el acoso laboral partiré acerca de la concepción que tenemos del trabajo. Mi hipótesis es que a partir del neoliberalismo se incrementaron los casos de acoso laboral. Posteriormente analizaré el término acoso laboral y las relaciones de poder existentes entre acosador y acosado, haciendo referencia a la teoría de la acción de Pierre Bourdieu. Finalizare con un análisis empírico destinado a identificar el perfil de los sujetos estudiados y así poder conocer porque estos han llegado a normalizar el acoso laboral.

## Objetivos

### General:

- Identificar y analizar las condiciones laborales a las que se enfrentan mis compañeros de trabajo, y cómo es que en ciertas ocasiones llegan a normalizar el acoso laboral.

### Específicos:

- Analizar el concepto de trabajo.
- Identificar qué es el acoso laboral.
- Conocer las relaciones asimétricas de poder que existen entre acosador y acosado.
- Identificar porque se normaliza el acoso laboral.

## Tipo de investigación

Esta investigación es de carácter cualitativo-cuantitativo. He elegido la aseguradora en la cual llevo trabajando aproximadamente 6 años. Con la información teórica y empírica que recabe, así como con la observación participante que he podido realizar, y a entrevistas abiertas que les realice a mis compañeros, pretendo analizar e identificar porque mis compañeros de trabajo han normalizado el acoso laboral.

Los datos que he obtenido de cada uno de mis compañeros son los siguientes:

- Iniciales de su nombre, ya que quiero mantener el anonimato su identidad.
- Edad.
- Sexo.
- Estado civil.
- Número de hijos.
- Antigüedad.
- Puesto.
- Acciones de acoso.
- ¿Cómo se sienten?

No pretendo realizar una exploración biográfica, ni tampoco una historia de vida de cada uno, sino que solo pretendo centrarme en lo concerniente de cada caso en relación al fenómeno del acoso laboral. En el apartado 7, análisis de resultados, haré una interrelación de los resultados obtenidos e intentare relacionarlo con el marco teórico para proceder a la interpretación de los datos obtenidos.

Para sistematizar la información he elaborado una base de datos con la información de cada uno de mis 13 compañeros de cabina. Así como sus testimonios, los cuales se encuentran en el apartado de anexos.

### **Población y muestra**

Mi muestra objeto del estudio son todos aquellos empleados del área de cabina de la Ciudad de México y que trabajan en la “aseguradora”. Aclaro que es una muestra porque no estoy estudiando a todo el personal que trabaja en cabina, pues a nivel nacional existen 4 cabinas, cabina CDMX, Guadalajara, Monterrey y 800. Únicamente me centraré en cabina CDMX.

Mi muestra objeto de estudio consta de 13 personas, 8 hombres y 5 mujeres. De los cuales solo utilizaré las iniciales de sus nombres, edad, género, antigüedad, etc. Omitiré su nombre, así como el nombre de la aseguradora para no comprometer su integridad y reputación.

Ejemplo: AS, hace referencia a las iniciales de su nombre y apellido y h a su sexo, h = hombre y m = mujer.

En la tabla 1 se muestra al total de mi muestra estudiada.

**Tabla 1**

*Muestra estudiada*

No	Iniciales nombre	Edad años	Sexo
1	DO	37	H
2	VC	44	H
3	AR	42	M
4	SM	39	H
5	GM	32	H
6	IO	43	M
7	AS	28	H
8	FS	38	H
9	RL	28	H
10	PA	36	M
11	DC	24	H
12	GH	30	M
13	JS	32	M

*Nota.* Fuente: elaboración propia.

La información completa se encuentra en el apartado, análisis de resultados tabla 7.

## **Desarrollo**

### **1. El concepto de trabajo**

Para poder identificar el acoso laboral y la relación que existe con el trabajo, pues es precisamente aquí en donde se ejerce, es importante que primero conozcamos la evolución que ha tenido el concepto de trabajo a lo largo de los últimos años. Por ello, en este primer apartado haré un breve análisis del concepto del trabajo a lo largo de los últimos 200 años. Pues la forma en que concebimos al trabajo no es la misma que la que teníamos hace 50, 100, 200 años, etc.

La evolución del concepto de trabajo ha estado presente a lo largo de la historia de la humanidad. Adaptándose a las necesidades sociales y herramientas tecnológicas de cada momento y configurando así para cada época una comprensión sobre lo que representa el trabajo en la vida. Se ha

evolucionado de conceptos como gremios y oficios al de trabajo tras el desarrollo de la Revolución Industrial y más recientemente a uno de tecnologización y digitalización con la entrada del neoliberalismo.

Estos cambios se hicieron evidentes en los procesos de instauración, crisis y superación de los regímenes autoritarios a principios del siglo XVIII. La crisis de los modelos de industrialización y los procesos de ajuste, segunda mitad del siglo XVIII y principios del siglo XIX. Y la reconversión productiva y modernización tecnológica asociados al proceso de globalización de la economía dominante, capitalismo, siglos XX y XXI.

Con el surgimiento de la economía política durante los siglos XIX y XX, el concepto de trabajo fue entendido como el creador del valor y de la riqueza. Lo fundamental eran los costos de producción en función a la cantidad de trabajo incorporado en las mercancías. En este periodo Karl Marx tendría una gran influencia debido a su pensamiento acerca de que no solo el trabajo es el único creador del valor y que la ganancia que obtiene el capitalista proviene del trabajo no pagado al obrero.

Esta concepción del trabajo continuaría hasta principios del siglo XX, cuando fue desplazada por la teoría marginalista. La teoría marginalista dio un giro con respecto a la teoría económica clásica, ya que puso en acento la utilidad de la mercancía, a la vez que negó cualquier fundamento marxista y formalizó el concepto de actor económico racional. El precio marginal de los productos, del trabajo y del capital dependería de la oferta y la demanda en el mercado.

Mientras la teoría dominante relegaba al trabajo como mercado y la teoría clásica perdía centralidad, otras ciencias sociales nacientes comenzaron a enfocarse en los efectos del capitalismo naciente. Para teóricos como Emile Durkheim, el trabajo, más que como una relación económica, le interesaba como interacción entre hombre y su impacto en el orden social.

Es decir, el paso de una solidaridad mecánica, que se basa en la interacción cara a cara, y que se da en las pequeñas comunidades, a la solidaridad orgánica, la anomia, la pérdida del sentido de convivencia social,

basada en una dependencia funcional y que se da en las grandes sociedades capitalistas.

Por su parte, Max Weber observaba que en el capitalismo el concepto que se imponía era el de racionalización sustantiva, cálculo económico de acuerdo a principios, resultado de una cadena de circunstancias. El capitalismo moderno no era el producto de una generación espontánea ni de una situación accidental, sino el resultado de todo un proceso histórico en donde el cálculo premeditado había cobrado especial relevancia a costa de sacrificar derechos, respetos y consideraciones hacia los demás y hacia todo lo demás.

Al tiempo que surgiría la primera sociología industrial, la cual no solo se guiaría por la idea del hombre racional económico, sino que introduciría en las relaciones laborales componentes morales y de poder. Teóricos como Elton Mayo, quien criticó el sistema taylorista y su concepción mecanicista del hombre, así como al sistema económico de los neoclásicos, indicó que la industrialización tuvo efectos sociales como el incremento de personas infelices, el conflicto entre las clases sociales, y que el concepto de hombre económico afirmaba que los individuos buscarán únicamente el beneficio material.

En síntesis, mientras que la teoría económica clásica y la teoría marginalista optaron por la negación y aceptación de la centralidad del trabajo frente al mercado y del actor racional económico. Las ciencias sociales nacientes como la sociología optaron por el rescate de una nueva teoría que disolviera los vínculos producidos por el concepto de hombre económico y de la Revolución Industrial.

Recordemos que la Revolución Industrial tendría importantes consecuencias sociales, cambios en la estructura económica y social, así como la migración masiva de habitantes de las áreas rurales hacia las ciudades. Con el consecuente crecimiento y precarización de las condiciones de vida de la población, hacia el año de 1917 soldados y obreros tomarían los puntos vitales de la capital de Rusia, derrocaron al gobierno e instauraron el primer Estado socialista del mundo, destruyendo así al capitalismo vigente en oriente.

No obstante, en occidente sería otra la historia, pues a finales de la década de los 20 Estados Unidos entraría en decadencia económica y que culminaría con la gran crisis de 1929. Ambos acontecimientos serían regulados mediante instituciones reguladoras del conflicto y la economía. Este periodo es conocido como el periodo del Estado social, benefactor e interventor en la economía, de los pactos corporativos entre sindicatos, Estado y empresario.

La teoría clásica y marginalista finalmente perderían el poco terreno que aún les quedaba, mientras que la teoría keynesiana e institucionalista tomarían mucho de ese terreno. Para el keynesianismo, llamado así en honor a John Maynard Keynes, 1883-1946, un economista británico, la intervención por parte del Estado era necesaria para que se lograra que la totalidad de la población se encontrara trabajando. No declaró ilegítimos a los sindicatos, sino que los definió como organizaciones con las que se tenía que convivir.

Por su parte el institucionalismo se opuso a la teoría clásica, pues considero que los precios de las mercancías no se pueden explicar solo a través de actores racionales. También intervienen un desigual marco de distribución de los recursos, instituciones y valores. Y que la lucha entre capital y trabajo no era eliminable, y que no existía tendencias hacia el equilibrio, sino que de lo que se trataba era de crear instituciones para canalizar esta lucha para evitar que se volviera catastrófica.

Al tiempo que la sociología del trabajo formulo herramientas para investigar la conexión entre trabajo y vida y poder explicar y corregir la desafección generada por el trabajo, al tiempo que destacó problemas como el poder en las relaciones laborales. El centro de análisis no sería la empresa sino el trabajador como actor social. Para la década de los 70 surgirían otras teorías como la hermenéutica, el posestructuralismo y el posmodernismo que marcarían el fin de la política keynesiana, fin de la época del Estado benefactor.

Y nuevamente, a partir de la década de los 50 en los países de corte capitalista resurgió el conflicto obrero-patronal. En el ámbito social el Estado benefactor tuvo un descenso, mientras que el neoliberalismo se impuso como política económica, inspirada en la teoría neoclásica como restructuración

productiva flexibilizante, la entrada y salida de trabajadores de la empresa, del salario en función al desempeño, de la contratación colectiva, de las formas de resolución de conflictos, etc.

Así, con la llegada del neoliberalismo se inició el fin de la sociedad del trabajo y cobró existencia una nueva forma de mercado, abierto, flexible, competitivo, globalizado, etc., en donde el éxito productivo se asocia con la flexibilidad pero con consenso. El surgimiento de la flexibilidad laboral puede explicarse de varias maneras. Una primera explicación hace referencia al marco institucional del mercado laboral, argumentando que durante las décadas de los 50 y 60 las ganancias corporativas aumentaron sustancialmente a medida que se maximizaban la economía y los sistemas de producción.

Esto permitió a las instituciones emprender una serie de cambios destinados a crear un marco laboral y de protección social adecuado. Este tipo de políticas gubernamentales de carácter social fueron vistas por el enfoque liberal como precursoras de una serie de rigideces en el mercado laboral, así como del fortalecimiento del sindicalismo y la contracción de las ganancias empresariales a nivel mundial. Por lo tanto, la flexibilidad estaba ligada a la necesidad de desarrollar medidas que buscaran acabar con las rigideces que existen en las relaciones laborales a nivel micro y macroeconómico.

Cuanto mayor era el monto de los beneficios por desempleo y los beneficios recibidos por los sindicatos, más tiempo les tomaría a los desempleados reintegrarse al mercado laboral. Esto dio como resultado la creación de empleos precarios, pues las economías al ser flexibles crearon si más empleos, pero redujeron los beneficios para los empleados, los miembros de los sindicatos, grupos de beneficiarios, etc.

Una segunda explicación hace referencia a los cambios provocados en el entorno económico. La economía que estaba fuertemente regulada por políticas orientadas al mercado interno, altos niveles de proteccionismo en las empresas estatales y políticas de gasto público como mecanismo de creación de empleo a expensas del endeudamiento excesivo y un gran número de empresas estatales, que si bien creaban muchos empleos, resultaron ser poco efectivas. Todas estas

medidas, que en un principio formaban parte del éxito económico y social, fueron la causa de su decadencia.

Una tercera explicación sostiene que la flexibilidad es producto de los cambios en el sistema de producción fordista. Las necesidades y gustos de los consumidores cambiaban, pasando de productos idénticos o estandarizados a la fabricación de productos diferenciados; a su vez, estos procesos debían adaptarse a nuevas normas, pasando de un sistema rígido a uno altamente flexible. Esto requerirá del uso de una mano de obra calificada y versátil, y a una mano de obra que no se empleará indefinidamente, sino que se centrará de acuerdo con las necesidades productivas de la organización productiva.

Así, la implementación de la flexibilidad creó inestabilidad en el mercado laboral. Flexibilidad que estuvo ligada a un proceso de desregulación laboral, pues este fue el único medio para crear empleos y crecimiento económico. El enfoque neoliberal se impuso al observar la aplicación del supuesto de competencia perfecta al funcionamiento de la economía. El cambio de modelo económico obligó a las distintas economías a adoptar rápidamente nuevas estrategias competitivas.

Desde el punto de vista social, aumentó la inseguridad laboral, lo que condujo a mayores niveles de pobreza y peores condiciones laborales que suelen ser un factor en la disminución de la motivación de los trabajadores, llevándolos a aceptar condiciones precarias en empleos inestables. La mayoría de las personas ahora tendrían que trabajar más para poder subsistir. Ahora, la verdadera sociedad del trabajo sería la sociedad del desempleo y el subempleo, tercerización del mercado laboral, abaratamiento de la mano de obra, etc.

Este proceso de reestructuración, que inició a comienzos de la década de los 80, marcaría un punto de inflexión e incidió en lo que podría denominarse una nueva reconfiguración espacial de la producción y de los mercados de trabajo, con consecuencias sobre los niveles de bienestar, ya que gran parte de la clase trabajadora fue relegada del trabajo formal y estable al trabajo informal, independiente y precario.

En oposición con las políticas de gestión del trabajo, que durante mucho tiempo definieron al estado de bienestar, caracterizado por el predominio del empleo estable y la protección social otorgada por el Estado. Con el modelo neoliberal se abrió una nueva era de flexibilidad e inestabilidad, trayendo consigo cambios en la forma de organizar la producción y gestionar el trabajo.

Ahora, la estabilidad y la seguridad laboral cambio por la inestabilidad, la incertidumbre laboral flexible y desregulado del trabajo asalariado. Antes existía una presunción de igualdad de oportunidades y de movilidad laboral a la cual era factible aspirar, ahora no. Pasamos de lo estable a lo inseguro y de lo formal a lo precario. Actualmente se vive en una época que desvaloriza el capital humano y sobrevalora el capital monetario.

Así, el modelo de desarrollo neoliberal que se desarrolló durante la década de los 80 significó un proceso de desplazamiento de la fuerza de trabajo del sector primario al secundario y después al terciario, caracterizado por un mayor acceso, y que incentivó la competencia y la productividad, así como la organización del trabajo e intereses particulares de grupos y empresas.

La constitución de regiones y países intensificó la presión sobre las empresas e instituciones por mantenerse en el mercado. La gran mayoría de los gobiernos tuvieron que tomar reformas laborales que facilitaron a las organizaciones productivas adoptar políticas de reducción de costos y de flexibilización de sus procesos. Las nuevas legislaciones allanaron el despido de trabajadores, nuevas formas de contratación y subcontratación, posibilitando la extensión de la jornada laboral y el recorte de prestaciones y derechos laborales, así como una menor disposición del Estado para intervenir en caso de conflictos entre capital y trabajo.

Este escenario influyó en el mercado laboral, así como en la organización del trabajo, pues se incrementaron la presión sobre los individuos, elevando sus niveles de estrés e impulsando la competencia y la rivalidad entre estos, incentivaron la construcción de relaciones sociales meramente estratégicas, las cuales terminaron por derrumbar las relaciones de solidaridad y debilitaron la

confianza de los trabajadores y las redes sociales, factores que incidieron en el aumento del acoso laboral.

Surge así una forma de vulnerabilidad que no solo el empleador puede utilizar activamente para arrancar un plus de subordinación al empleado, presionándolo para que asuma una subordinación que va más allá de la pactada en el contrato de trabajo, relaciones de poder. Este abuso es reflejo del desequilibrio de poder inherente en dicha relación. Desequilibrio que se intensificó por las políticas introducidas por el modelo neoliberal, ya que los nuevos esquemas de trabajo ahora son más complicados de regular y de controlar.

Pues una de las causas en la que coinciden varios estudiosos sobre el tema es en señalar a la estructura del trabajo, o a la estructura defectuosa de la empresa, como responsable de la aparición del acoso laboral. Habría que identificar los cambios que se produjeron durante las décadas de los 80 y 90, pues es cuando apareció una filosofía con tintes catastróficos, anunciando el fin de las ideologías y de la desregulación de las condiciones laborales y que tuvieron un impacto en la forma de ver y vivir el trabajo.

Es así que debido a la actual dificultad de las relaciones laborales, muchos sociólogos se han visto en la necesidad de realizar estudios relacionados con el trabajo y el acoso laboral desde un enfoque social y de la centralidad del trabajo como forma de estructuración de la vida económica y del proceso de socialización del individuo. Esto con el fin de poder reflexionar sobre los avances, límites y consecuencias que tiene tanto a nivel individual y para la sociedad.

## **2. El concepto de acoso laboral**

Una vez identificado la evolución que ha tenido el concepto de trabajo y la relación que existe entre trabajo y acoso laboral a partir de la implementación del modelo neoliberal, procederé a analizar el concepto de acoso laboral a partir del desarrollo de teorías sociológicas que intentan explicarlo no solo a través de perfiles psicológicos, sino también de factores sociales. Pero antes identificare el concepto de acoso laboral, para así poder tener un panorama más amplio de acerca este concepto.

El acoso laboral es un fenómeno social y cultural. Es un evento, tendencia o reacción que tiene lugar en nuestra sociedad y que se hace presente dentro de esta. Que afecta el rendimiento laboral de las personas que lo padecen, y no solo eso, sino que sus consecuencias se extienden más allá, llegando incluso a afectar el ámbito familiar de la persona que lo padece, así como a la misma empresa en donde este trabaja.

De acuerdo a el sitio web WIKIPEDIA, el término acoso laboral "del anglicismo mobbing, del verbo inglés to mob, asediar, acosar, acorralar en grupo, hace referencia tanto a la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador afectado hacia su trabajo" (WIKIPEDIA, 2023). Al abordarlo nos encontramos ante un sinfín de términos utilizados, por ejemplo:

- Mobbing. Un conjunto de acciones continuas de violencia que superiores, compañeros de trabajo o la misma empresa ejercen sobre el trabajador.
- Bullying. Suele utilizarse en relación al ámbito escolar. Consta de una serie de actos hostiles de forma constante y reiterada en donde se establecen relaciones asimétricas de poder.
- Bossing. La conducta que un superior ejerce hacia un trabajador de menor rango.
- Violencia en el trabajo. Cualquier acción realizada por una persona con un cargo superior, igual o inferior, y que tienen por objeto discriminar, humillar, amenazar, intimidar, etc., al trabajador.

Inicialmente el término mobbing fue acuñado por el zoólogo Konrad Lorenz, 1903-1989, Austria, quien, en su libro, Sobre la agresión, el pretendido mal, 1963, estudió el comportamiento animal en el campo de la ornitología. Para Lorenz, la agresividad no era simplemente una conducta humana y estableció analogías entre animales y personas que demostraron que el vínculo agresión-instinto de lucha no aparece únicamente en el mundo del hombre.

Lorenz definió como mobbing animal a "la conducta defensiva de un grupo de pequeños pájaros consiste en el atosigamiento continuado a un enemigo más

grande. Estos comportamientos terminarían, o bien con la huida o con la muerte del animal acosado por varios otros” (Leymann, 1963, pp. 165-184).

Asimismo, pioneros como Marie-France Hirigoyen, 1949, Francia, médico psiquiatra, especializada en la terapia del acoso moral o acoso psicológico:

El acoso moral es el concepto que describe la posibilidad de destruir a alguien sólo con palabras, miradas o insinuaciones. Genera, en las personas que lo sufren, una espiral depresiva, que las arrastra hacia una caída mortal. Es una agresión constante de una persona hacia otra con la que el agresor pone de manifiesto su voluntad (Hirigoyen, 1998, p. 142).

O el psicólogo Iñaki Piñuel y Zabala, 1965, España, experto en divulgación del mobbing o acoso psicológico en el ámbito del trabajo y de la educación: “el objetivo del acoso laboral es el de intimidar, opacar, reducir, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir” (Piñuel, 2001, pp. 14-15).

Tuvieron una gran influencia en la divulgación de este fenómeno. Sin embargo, fue a partir de la década de los ochentas que el psicólogo y profesor de la Universidad de Estocolmo, Heinz Leymann, 1932-1999, Alemania, utilizó este término en las relaciones humanas dentro del mundo laboral durante el Congreso sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo en 1990. Inició una investigación sobre este tipo de comportamientos con un grupo de enfermeras que sufrían de acoso laboral y que finalmente terminaron suicidándose.

Fenómeno en que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente -al menos una vez por semana- y durante un tiempo prolongado -más de seis meses- sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona acabe abandonando el lugar de trabajo (Leymann, 1996, pp. 165-184).

La Real Academia Española define al acoso laboral como aquella “acción encaminada a producir malestar, miedo o terror en una persona o grupo de personas respecto de su lugar de trabajo, que afecta a la dignidad de los trabajadores y a su derecho a la intimidad” (Real Academia Española, 2011).

La Organización Internacional del Trabajo define al acoso laboral como “una forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de empleados” (Organización Internacional del Trabajo, 2013).

En México, La Ley Federal del Trabajo hace referencia al acoso laboral en su artículo 3 Bis, al hostigamiento como: “el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas” (Ley Federal del Trabajo, 2015).

Con base a las anteriores definiciones podemos definir al acoso laboral como una práctica que se ejecuta en el ámbito de cualquier relación laboral. Tales actos son realizados de forma sistemática, encaminados a producir actos hostiles, que afectan la dignidad de la persona sobre la que se ejerce. Que se nutren de relaciones asimétricas de poder entre las diferentes personas que conforman el espacio laboral. Y que tienen como objetivo final que la persona sobre la que se ejerce renuncie.

Perfil:

En los estudios que se han realizado tanto al perfil que tiene el acosador y el acosado es poca la información que existe acerca del estado civil, unidad familiar, características laborales, el tipo de empresa en donde laboran, etc., no pudiendo realizarse un análisis comparativo al respecto. No obstante, diversos autores hacen hincapié en aspectos tales como:

- Acosador. Autores como Marie France Hirigoyen e Iñaki Piñuel y Zabala coinciden en que el acosador es una persona perversa, que siente placer al ver sufrir a sus víctimas. Que no tiene remordimientos, pues disfruta de

actuar así. Que tiene un complejo de inferioridad, consecuencia de su baja autoestima, la cual intenta incrementar a través de constantes ataques.

Que no tiene empatía, pues no suele ponerse en los zapatos de los demás. Y que es seductor, con rasgos narcisistas, caracterizado por un encanto superficial. Quizás como consecuencia de haber crecido en un ambiente hostil. Lo que posiblemente tuvo un impacto en su mente, su conducta y en su forma de vivir, pues a través de sus actos suele transmitir sus frustraciones hacia los demás.

- Acosado. Marie France Hirigoyen las define como personas muy trabajadoras, que destacan en su trabajo, son creativas, solidarias, con un alto nivel ético, optimistas, llenas de vitalidad y confiadas. Tienen una gran capacidad de perdonar y una falta de rencor. No obstante, indica que todas estas virtudes se vuelven en su contra, pues son precisamente las que lo hacen vulnerable ante el acosador, quien, al ver amenazada su estabilidad desencadena sentimientos de ira y envidia.

Para que se exista una relación de acoso laboral se requieren de los siguientes elementos:

- Una persona que ejerza acciones hostiles sobre otra.
- Que estas acciones sean repetitivas y reiteradas.
- Que exista una consecuencia para la persona sobre la cual se ejercen estas acciones.
- Y que estas acciones tengan una finalidad, la renuncia de la persona sobre la cual se ejerce el acoso laboral.

Existen 3 tipos de acoso laboral:

- Vertical ascendente. Es el que ejerce un subordinado hacia un superior.
- Vertical descendente, también conocido como bossing. Es el que ejerce un superior hacia un subordinado.
- Horizontal. Es el que ejerce un subordinado en contra de otro subordinado, que tiene la misma jerarquía.

### Etapas:

De acuerdo a Leymann (Leymann, 1996, pp. 165-184), las etapas de acoso laboral son 4:

- Fase de conflicto inicial. Es la fase detonante de todos los actos de acoso. Suele durar poco tiempo y se produce cuando comienzan a producirse conflictos interpersonales entre el acosador y el acosado, quien comienza experimentar un estadio de autoafirmación, desconcierto, indefensión, etc.
- Fase de estigmatización. En esta fase el acoso ya es permanente y continuo. Los actos hostiles se hacen evidentes. El acosador pone en práctica una serie de conductas de modo constante y duradero con el objetivo de estigmatizar al acosado, quien se aísla y ya ha desarrollado un cuadro de estrés crónico.
- Fase de intervención. En esta fase se acepta la existencia de acoso laboral debido a que éste llega a afectar el funcionamiento de la empresa o institución. Hay una intervención de la empresa o institución que intercede para su solución o sanción del conflicto. No obstante, en ocasiones esta solución o sanción puede ser favorable o desfavorable para el acosado.
- Fase de marginación o expulsión. En esta fase el acosador ha logrado su objetivo final. Que la persona sobre la cual ejerce el acoso renuncie. Se culmina la eliminación del trabajador mediante su despido, que puede ser con indemnización, baja indefinida o definitiva. El acosado sufre ya un cuadro clínico que incluye síntomas de depresión, psicósomáticos, estrés postraumático, etc.

### Estrategias:

El acoso laboral puede manifestarse de diversas formas. Para lo cual el acosador pone en función una serie de estrategias de comportamiento. En ocasiones se muestra de una forma sutil, lo que dificulta su percepción. En otras de forma activa, mediante gritos, insultos, humillaciones, etc. O de manera

pasiva, que ocurre sin que nadie intervenga, pese a que se está consciente de esta situación.

Algunas de las estrategias más habituales son:

- Gritar, amenazar, someter, insultar o intimidar de manera continua y sistemática.
- Tratar de manera diferente, discriminatoria y usar medidas exclusivas.
- Obstruir el desarrollo profesional, así como criticar continuamente su trabajo, ideas, propuestas, etc.
- Cargas excesivas de trabajo en plazos cortos e imposibles de cumplir.
- Asignar trabajos innecesarios o por debajo de sus competencias.
- Difamar, extendiendo rumores maliciosos o calumniosos que afecten su reputación, dignidad, etc.
- Invadir la privacidad y atacar sus convicciones personales, ideológicas, religiosas, preferencias sexuales, etc.

Consecuencias:

El acoso laboral es un comportamiento violento hacia una persona dentro de su trabajo que afecta la productividad y el bienestar físico, mental y emocional de quien lo padece y que tiene repercusiones directas sobre el entorno social, familiar y laboral.

A nivel personal. De acuerdo a investigaciones realizadas por Leymann y Gustaffson:

A nivel social, familiar y personal, la víctima de acoso laboral comienza a manifestar síntomas como insomnio, pesadillas recurrentes, dificultades de concentración, migraña, pérdida del apetito, dolores estomacales, consumo de sustancias psicotrópicas, etc. Lo cual se ve reflejado en su entorno social, familiar, pues comienzan a presentarse tensiones y conflictos entre éste y sus familiares, al punto de tener que abandonar sus vínculos sociales (Leymann & Gustafsson, 1996, p. 42),

El diagnóstico clínico es con frecuencia clasificado como un síndrome de estrés postraumático o un trastorno por ansiedad generalizado. Estos cambios son la sensación de estar en peligro constante, la actitud de sospecha, sensación de vacío, desesperanza, así como la persistencia de aislamiento entre otros.

A nivel laboral. Las consecuencias que tiene se extienden más allá de la víctima y puede llegar a afectar la productividad de la empresa o institución de las siguientes formas:

- Menor rendimiento productividad y capacidad. Al encontrarse bajo una situación de tensión y estrés constante en donde el miedo o la ansiedad acaban controlando la situación, ocasionan que la persona acosada sea menos productiva, generando pérdidas económicas para la empresa o institución.
- Aumento del absentismo, bajas por depresión, etc. Que afecta a todas las áreas y que incide en los costos de producción, afectando la competitividad de la empresa o institución. Ya que se tiene que ajustar la planificación de la producción, realizar cambios de tareas o turnos, buscar sustitutos, al tiempo que se incrementa la carga de trabajo, horas extras, etc.
- Aumento de la rotación del personal. La necesidad de capacitar a nuevos empleados, dar de alta seguros de vida, etc., traen consigo costos que en muchas ocasiones la empresa no se los puede permitir y que estos ascienden hasta en un 150% del sueldo del nuevo empleado.

Estas consecuencias no acaban solo en la empresa o institución sino que también tienen afectaciones en la sociedad, ya que se produce un incremento en los costos en materia de salud y que desembocan en una pérdida de principios y valores que lleva a un comportamiento de desinterés por parte de la persona acosada. Puesto que a la gran mayoría de las personas no le gusta ir a trabajar a un lugar en donde no se siente a gusto y que en nuestro trabajo pasamos la gran mayoría del tiempo y recalando que no se trata de generar un clima de amistad dentro de la empresa o institución, lo ideal sería que existiera un buen ambiente de trabajo.

Leyes que protegen del acoso laboral:

En México existen leyes que protegen y sancionan a las personas que ejerzan cualquier tipo de conducta discriminatoria, actos de acoso u hostigamiento sexual a los trabajadores. Establecen como causales de rescisión la violencia y los malos tratos en contra del trabajador y sus familiares por el patrón, sus familiares o de sus representantes, los prohíben y en su caso establecen una multa en la realización de dichos actos.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, referente a las normas que regulan los procedimientos laborales, establece que: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley” (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2023).

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 2, 3, 47 fracción VIII, 51 fracción II, 133 fracción XII y XIII y 994, fracción VI, en materia laboral establecen:

Artículo 2. “Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales” (Ley Federal del Trabajo, 2015).

Artículo 3.

El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes (Ley Federal del Trabajo, 2015).

Artículo 47, fracción VIII. “Son causas de rescisión de la relación de trabajo, “cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso

sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo” (Ley Federal del Trabajo, 2015).

Artículo 51, fracción II.

Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos (Ley Federal del Trabajo, 2015).

Artículo 133:

Fracción XII. “Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo” (Ley Federal del Trabajo, 2015).

Fracción XIII. “Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo” (Ley Federal del Trabajo, 2015).

Artículo 994, fracción VI, que hace referencia a las obligaciones de los patrones, multas y sanciones.

De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, 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, así como al que viole las prohibiciones establecidas en las fracciones IV y V del artículo 133 de la Ley, o lo dispuesto en el artículo 357, segundo y tercer párrafo de ésta (Ley Federal del Trabajo, 2015).

Estas y otras leyes tienen por objetivo garantizar el derecho a un entorno laboral digno, en el que se capten las capacidades y habilidades de cada trabajador. Que se minimicen las diferencias o dificultades entre estos, que tiendan a mejorar su salud y también la prevención de enfermedades. Para ello se requiere que tanto jefes y empleados colaboren en un proceso de mejora continua, que genere un entorno libre de violencia y que aumente la calidad,

productividad y los valores, tanto de los empleados como de la empresa o institución.

Ante quien denunciar el acoso laboral:

En México puede ser a través dos vías:

- Por la vía jurisdiccional. Ante el agente del ministerio público de la entidad federativa que corresponda o ante un juez de lo civil.
- Por la vía no jurisdiccional. Ante el órgano Interno de control si se trata de una instancia pública o ante los organismos públicos defensores y protectores de los derechos humanos.

La PROFEDET, Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, que es un organismo dependiente del Secretaría del Trabajo y Previsión Social, STPS, organismo que vigilar y proteger los derechos laborales y de seguridad social de los beneficiarios o sindicatos a través de servicios gratuitos de orientación y representación legal. Su propósito es precisar los procedimientos para la atención de los usuarios de la unidad cuando las personas que laboren o trabajen para una empresa privada de jurisdicción federal sean objeto de hostigamiento, hostigamiento sexual o acoso laboral.

Asesoría y atención:

Puede ser por vía telefónica, correo electrónico, en cualquiera de sus 48 oficinas ubicadas en todo el país, o a través de sus unidades de atención móvil.

Línea sin costo: 01 800 911 78 77

Correo electrónico: [orientacionprofedet@stps.gob.mx](mailto:orientacionprofedet@stps.gob.mx)

Unidad móvil: Es un vehículo que recorre diferentes partes de la zona metropolitana y las entidades circundantes, con la finalidad de acercar los servicios de asesoría y orientación laboral a los trabajadores (PROFEDET, 2023).

## Estadísticas:

Arturo Rivero, en su publicación sobre el acoso laboral, indicó que:

El 44% de los profesionistas mexicanos ha sido víctima de acoso laboral, porcentaje del cual la mitad son mujeres, mientras que 65% ha sido testigo de ese tipo de abuso en contra de algún compañero de trabajo. Precisó que, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, 2022), alrededor de 23 mil 542 personas abandonaron su lugar de trabajo debido a situaciones de acoso, con una tasa de 43.5 personas por cada 100 mil ocupadas (Rivero, 2022).

Por su parte, el periódico mexicano, Milenio Diario en una nota informativa que hacen referencia al Termómetro laboral OCC, aquí informan sobre tendencias y su impacto en el desarrollo laboral de México, informó que:

El 70% de los trabajadores mexicanos han sufrido acoso laboral. Que un 44% afirmó que el acoso laboral que existe dentro de sus centros de trabajo es ocasionado por parte de líderes, superiores o jefes. Mientras que un 25% recalca que el acoso laboral se da entre los empleados del mismo nivel jerárquico, Milenio Diario, 2022)

## Asimismo:

La encuesta en la que participaron 2 mil 875 colaboradores arrojó que para 59% hasta el momento no se ha tomado ninguna acción para evitar el acoso laboral, 26% dijo que pueden realizar denuncias anónimas, 13% mencionó que realizan pláticas y conferencias en las que se busca concientizar a los colaboradores sobre este tema y 2% consideró que hasta los mismos superiores sufren este mal y no han logrado combatirlo tanto internamente como hacia el exterior (Milenio Diario, 2022).

## Contradicciones en el concepto:

Es importante que se diferencien los distintos comportamientos y conductas que se producen en el trabajo. Por ello es importante esclarecer y acotar este concepto con el fin de no incurrir en errores. El mayor enemigo del

reconocimiento del acoso laboral es quizás el falso acoso laboral o acoso simulado. Que es la acción que tiene por objeto un interés económico por parte de la persona que se identifica como acosado.

Las siguientes conductas no deben ser considerados como acoso laboral:

- El enfrentamiento entre empresarios y trabajadores por cuestiones laborales. La violación de los derechos del trabajador y su enfrentamiento en defensa de esos derechos. Pues para que una conducta sea considerada como acoso laboral debe de existir una intencionalidad de causar un daño psicológico, social, etc.
- El estrés o exceso de trabajo. Problemas como estrés o exceso de trabajo no deben confundirse con acoso laboral. El estrés en el trabajo puede desaparecer si desaparece el exceso de trabajo.
- El síndrome de desgaste personal. Que se presenta cuando la falta de incentivos hace que el trabajador no se realice y se desmotive. Regularmente sucede en trabajos con tareas repetitivas y rutinarias, en donde no se reconoce la profesionalidad ni el talento personal. Este síndrome surge entre el trabajador y su trabajo, mientras que el acoso laboral de una relación interpersonal.

Asimismo como acciones aisladas o colectivos organizados; presión legítima o discusiones legítimas por parte de un superior; críticas constructivas; situaciones de violencia física, por representar estas agresiones otro tipo de actuación específica; actos destinados a mantener la disciplina; la solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa; la exigencia de cumplir las obligaciones o deberes, así como de no incurrir en las prohibiciones que la empresa establezca; las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo, etc.

Las acciones mencionadas anteriormente deben ser analizadas por una instancia o especialista en el tema para que él sea quien analice y determine el posible caso de acoso laboral y en su defecto tome las medidas y acciones correspondientes para su posible solución.

### 3. Acoso laboral y sociología

Una vez que he identificado la evolución que ha tenido el concepto de trabajo y la relación que existe entre trabajo y acoso laboral a partir de la implementación del modelo neoliberal, y una vez que he analizado el concepto de acoso laboral, procederé a analizar el concepto de acoso laboral no desde una perspectiva psicológica, sino desde una perspectiva sociológica. Esto con el objetivo de identificar que el acoso laboral no sólo debe atribuirse a factores psicológicos, sino también a factores sociales.

Existen diversos enfoques para explicar el acoso laboral en la cotidianeidad del trabajo.

El primero enfoque hace referencia al acoso laboral como el efecto de un caos en la organización. Parte de la idea de que en el trabajo hay una constante renegociación informal del orden normativo que tiende a afectar sobre todo a los trabajadores más vulnerables. Se da sobre todo en centros laborales con deficiencias organizacionales, vacíos normativos, elevados niveles de opacidad, escasas oportunidades y espacios de participación, culturas de apoyo y protección débiles y liderazgos autoritarios o deficientes en dónde surge el escenario ideal para el acoso laboral (Roscingo & López, 2009, pp. 382-416).

El segundo enfoque se relaciona con base a tres grandes procesos en la organización. El primer proceso se refiere a los antecedentes estructurales que hacen posible el acoso. El segundo y tercer proceso lo convierten en una opción de acción racional, factores motivantes, hechos que lo desencadenan. Al conjugar estos factores el acoso laboral se torna posible, ya que bajo estas circunstancias el despliegue de la violencia compromete la posición laboral, los objetivos y metas del acosador (Salin & Parzefall, 2010, pp. 1-20).

El tercero enfoque es el de la teoría de la acción de Pierre Bourdieu. En un artículo publicado en la RIS (Revista Internacional de Sociología, 2010), la licenciada y doctora en sociología, Susana Mayoral Blasco, hace referencia al acoso laboral desde la perspectiva sociológica con base a la teoría de la acción propuesta por Pierre Bourdieu. Para esto aborda conceptos clave como campo,

capital y habitus en relación con factores asociados al acoso laboral y propone el siguiente modelo:

$$\text{Práctica} = \text{Campo} + [(\text{Capital}) (\text{Habitus})]$$

Modelo propuesto por Pierre Bourdieu al acoso laboral.

Parte de la hipótesis de que en el acoso laboral existe una relación asimétrica de poder entre acosador y acosado. Que en esta relación asimétrica de poder el acosador tenga más poder, poder que está relacionado al concepto de capital propuesto por Pierre Bourdieu. Es decir, el capital social está constituido por la totalidad de recursos que pertenecen a una persona o un grupo, que institucionaliza una red de relaciones materiales y simbólicas y que, a su vez, es útil para todos, que el acosado, Lo que permite que se efectúe el acoso.

Otro factor que considera importante es la cultura de la empresa, habitus colectivo, disposiciones o esquemas de obrar, pensar y sentir asociados a la posición social, burocracia, desorganización, caos, etc., en donde se labora. Recordemos que el comportamiento organizacional de las empresas en la actualidad está caracterizado por la alta competitividad, prácticas no éticas e inseguridad y que facilita la aparición y el desarrollo del acoso laboral.

Modelo teórico propuesto por Susana Mayoral Blasco con base en la teoría de la acción propuesta por Pierre Bourdieu al análisis del acoso laboral:

$$\text{Práctica} = \text{Campo} + [(\text{Capital}) (\text{Habitus})]$$

$$\text{Acoso laboral} = \text{Contexto} \quad \text{Poder} \quad \text{Cultura de la empresa}$$

Modelo propuesto por Susana Mayoral Blasco con base al modelo propuesto por Pierre Bourdieu.

Estableció una relación de los conceptos propuestos por Bourdieu al análisis de acoso laboral, identificando que no solo son el acosador y el acosado

intervienen, y que solo centrarnos en estos actores como lo han hecho muchos teóricos puede llevar atribuir el acoso laboral solo a los perfiles psicosociales. Así, el modelo teórico propuesto por Susana Mayoral Blasco plantea la posibilidad de que el acoso laboral no está únicamente en función de los perfiles psicológicos, sino que el acoso laboral también puede ser explicado a través de factores sociales.

Se trata de escapar a la vez a la filosofía del sujeto sin sacrificar al agente, y de la filosofía de la estructura pero sin renunciar a tomar en cuenta los efectos que ella ejerce sobre el agente o a través de él (Bourdieu & Wacquant, 1997, p. 97).

### Pierre Bourdieu

Pierre Félix Bourdieu, 1930-2002, fue un sociólogo francés, uno de los más destacados representantes de la época contemporánea y uno de los principales actores de la vida intelectual francesa. Reflexionó sobre la sociedad e introdujo conceptos que suelen parecer triviales en nuestra vida cotidiana. Su pensamiento sociológico ejerció y sigue ejerciendo una influencia considerable en la conciencia humana y social.

Entre sus obras más destacadas se encuentran:

- El oficio de sociólogo - 1968.
- La distinción. Criterio y bases sociales del gusto - 1979.
- Curso de Sociología general I - 1981.
- Homo academicus - 1984.

En sus obras hace referencia a los mecanismos de reproducción social y en la importancia del capital cultural y simbólico, a la vez que critica la primacía otorgada a los factores económicos. Destaca la capacidad de los agentes en posición dominante para imponer sus producciones culturales y simbólicas, que desempeñan un papel esencial en la reproducción de las relaciones sociales de dominación, violencia simbólica.

Su trabajo hace referencia a una serie de conceptos como habitus, principio de acción de agentes, campos como ámbitos de competición social y violencia simbólica, como mecanismo fundamental de imposición de las relaciones de dominación. Desarrolló su teoría de la acción en torno al concepto de habitus, demostrando que los agentes sociales desarrollan estrategias sobre la base de disposiciones adquiridas por la socialización, el bien y el inconsciente, que se adaptan a las necesidades del mundo social.

## Conceptos fundamentales de teoría de la acción

### El concepto de campo

Se puede considerar que el concepto de campo tiene influencias marxistas en el sentido de que Bourdieu planteó que “el mundo está condicionado por estructuras objetivas, independientes de la conciencia y de la voluntad de los agentes, que son capaces de orientar y coaccionar sus representaciones” (Bourdieu, 1996, p. 127).

Ahora bien, ¿cómo se podría definir el concepto de campo? Bourdieu define el concepto de campo como “un conjunto de relaciones de fuerza entre agentes o instituciones, en la lucha por formas específicas de dominio y monopolio de un tipo de capital eficiente en él” (Bourdieu, 1996, p. 16).

Es decir, un campo está compuesto por agentes y por prácticas específicas que forman parte de una red de relaciones objetivas que se mantienen y se desarrollan entre sí. Al tratarse de un espacio definido por relaciones, las posiciones se definen por otras posiciones, las cuales se definen por el tipo especial de poder o capital específico a que el agente tiene en el dominio, y que luchan o compiten como parte de la dinámica y que tienen por objeto el monopolio de la violencia legítima.

El acoso laboral se puede considerar como un campo de batalla que está constituido por la existencia de capitales del mismo tipo y por un conjunto de estrategias de lucha entre los diferentes agentes por monopolizar el capital que es objeto de la lucha y por ocupar diferentes posiciones de poder. El poder que

tiene el acosador y que desea mantener eliminando a quien considera una amenaza hacia sus intereses, el acosado.

Bourdieu utiliza la metáfora del juego para explicar el funcionamiento de un campo.

Para que un campo funcione es preciso que haya objetos en juego y personas dispuestas a jugar el juego, dotadas de los habitus que implica el conocimiento y el reconocimiento de las leyes inmanentes del juego, de los objetos en juego, etc. (Bourdieu, 2003, p. 113).

Existe una relación entre campo y juego, en donde los campos son espacios sociales en el que los jugadores con diferentes tipos de capital específico de ese campo juegan un juego. Donde las relaciones, las luchas y las estrategias que se establecen están en función a esos capitales. Aplicando estos conceptos al acoso laboral, “el juego”, se identifica que el acoso laboral no es una consecuencia natural de las relaciones laborales, entendidas como relaciones de poder, sino que hay un acuerdo entre determinados jugadores que lo legítima y hasta cierto punto lo naturalizan.

El concepto de capital

Para Bourdieu:

Un capital o una especie de capital es aquello que es eficaz en un campo determinado, a la vez en tanto que arma y tanto objeto de lucha, lo que permite a sus detentados ejecutar un poder, una influencia, o sea, existir en un campo determinado, en lugar de ser una simple “cantidad despreciable” (Bourdieu & Wacquant, 1997, p. 74).

El capital es algo que tiene valor dentro de un campo. Puede existir de manera práctica o se puede institucionalizar. El volumen de capital que posee un individuo depende de varios factores, por ejemplo el número de relaciones sociales, la intensidad de las mismas, así como la cantidad de recursos que se posea.

El tipo de capital que interviene en el acoso laboral es el capital social, pues este tiene la capacidad de movilizar recursos vinculados a redes de relaciones y que pueden convertirse en capital económico o en poder. En el acoso laboral las relaciones de poder se dan a través del capital social, el acosador posee más capital social que la persona sobre la cual lo ejerce, el acosado.

El concepto de habitus. Para Bourdieu, el habitus es:

Las nociones que he elaborado poco a poco, como la noción de Habitus, nacieron de la voluntad de recordar que al lado de la norma expresa y explícita del cálculo racional, hay otros principios generadores de las prácticas.

Eso es sobre todo en las sociedades en las que hay pocas cosas codificadas; de suerte que para dar cuenta de lo que la gente hace, es necesario suponer que obedecen a una suerte de “sentido del juego” como se dice en deporte, y que, para comprender sus prácticas es necesario reconstruir el esquema de capitales informacionales que les permite producir pensamientos y prácticas sensatas y regladas sin intención de sentido y sin obediencia consciente a reglas explícitamente enunciadas como tales (Bourdieu, 1996, p. 83).

El habitus es una estructura estructurada, producto del Campo que lo genera. Pero a su vez el habitus es una estructura estructurante, ya que es la matriz generadora que organiza las percepciones y actuaciones de los agentes y determinan y orientan sus prácticas. El habitus como estructura estructurada consiste en un conjunto de disposiciones apercibir, pensar, sentir y actuar de determinada manera, adquiridas mediante el proceso de socialización (Bourdieu, 1991, p. 119).

Es decir, el concepto de habitus supone una manera de actuar, que interiorizamos y exteriorizamos de acuerdo al contexto en el que nos encontremos y que nos permite saber qué es lo que tenemos que hacer, aunque no sepamos el por qué lo hacemos. Es un conjunto de disposiciones socialmente adquiridas que mueven a los individuos a vivir de manera similar a la de otros

miembros de su grupo social, que funciona con relación al campo y produce prácticas según lo que acontece en el campo.

Pero, ¿qué sucede cuando no somos capaces de desarrollar nuestro habitus porque la situación del campo no lo permite? En el acoso laboral, el habitus del ejercicio del poder. Podríamos considerar el acoso laboral como parte del habitus del ejercicio del poder, ya que al verse contrariado en su forma habitual espera la situación para cristalizarse de una forma violenta. Si el habitus del acoso laboral no es eficaz en el campo porque en el campo se castiga este habitus, se puede deducir que está práctica, si no desaparece, por lo menos se reduzca porque deja de ser eficaz.

#### El concepto de práctica

Bourdieu plantea que la práctica se desarrolla en relación con el concepto de habitus y que busca dar cuenta de la relación entre los determinantes estructurales, la estructura de capitales y las actividades y cuerpos de los actores que movilizan las disposiciones del habitus en la vida cotidiana. En el acoso laboral, la práctica la podemos identificar como el resultado de la interacción de una serie de factores y en el cual podemos incluir conceptos como habitus, capital y campo.

Así, el concepto de campo permite incorporar el contexto sociocultural al acoso laboral. Bourdieu planteó que el mundo está condicionado por estructuras objetivas, independientes de la conciencia y de la voluntad de los agentes, que condicionan sus representaciones, pero que a su vez, los agentes no son ni marionetas de las estructuras, ni dueños de las mismas.

El concepto de campo consta de tres dimensiones:

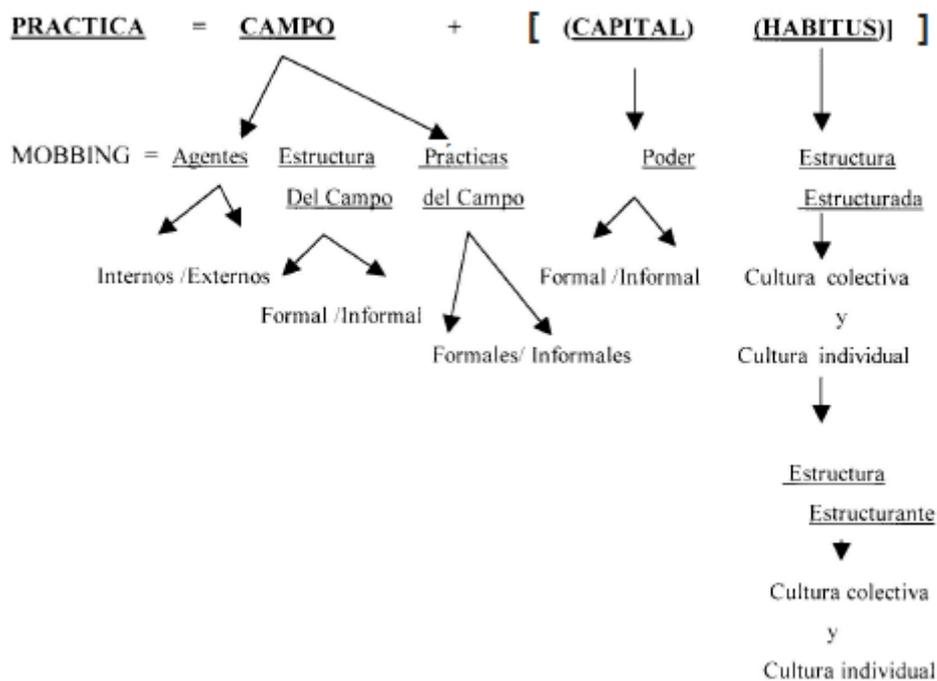
La dimensión de los agentes. Permite incorporar al acoso laboral a los actores implicados, acosador y acosado, así como a factores sociales y no solo a perfiles psicológicos. Por ejemplo, jefes superiores, sindicatos de trabajadores, agentes externos a la propia empresa, etc.

La dimensión estructura de campo hace referencia a las posiciones que ocupan los agentes en una red de relaciones, considerando que esta red es

dinámica y no estática. Pues esta estructura es el resultado de la relación de fuerzas y luchas que mantienen los agentes que forman parte de ella.

### Figura 1

*Modelo de análisis propuesto*



*Nota.* Modelo de análisis propuesto *al acoso laboral por Susana Mayoral Blasco.*

*Fuente:* *El mobbing y la teoría de la acción de Pierre Bourdieu, 2010.*

La dimensión estructura de campo permite incorporar el factor poder al análisis del acoso laboral. La posición de poder, sea formal o informal que ocupan tanto el acosador y el acosado dentro de una red de relaciones que permite entender al acoso laboral como una práctica desarrollada por aquellos agentes que tienen poder para poder mantener su posición, eliminando a quienes consideran una amenaza.

El concepto capital hace referencia a lo que interviene en un campo. Es aquello que permite a quien lo posee ejercer un poder, una influencia, un arma para luchar en un campo determinado. En el acoso laboral el concepto de capital

es la capacidad que tiene el acosador para poder ejercer una relación de poder, sea formal o informal hacia el acosado.

El concepto de habitus hace referencia a un sistema de disposiciones adquiridas que funciona como un sistema de esquemas generativos. En acoso laboral el concepto de habitus en su dimensión de estructura estructurada y estructura estructurante permite identificar al acoso como una cultura individual o colectiva existente en la empresa y que se reproduce dentro de esta.

Así, el acoso laboral no es una disfunción del sistema, sino que es una función del sistema mismo, ya que se produce y reproduce en el ámbito laboral porque es funcional para quien lo ejerce y permite obtener beneficios como el mantener una posición de poder, beneficios materiales, simbólicos, etc., sin ningún tipo de repercusiones para quien lo ejerce.

Estos tres enfoques sociológicos permiten comprender que la sola explicación del acoso laboral a partir de los perfiles psicológicos del acosador y del acosado constituyen un reduccionismo teórico que desvincula la conducta de los individuos de las características ambientales a factores psíquicos, cuando en realidad también intervienen factores sociales, culturales, etc.

## **Análisis de resultados**

En este apartado procederé a realizar un análisis de los resultados obtenidos con base a la observación participante, así como de las entrevistas abiertas que realice, y a la interpretación del marco teórico, esto con la finalidad de identificar porque mis compañeros del área de cabina han normalizado el acoso laboral. Para ello me centraré en los temas de las causas y el efecto, así como el mantenimiento del acoso laboral. En un principio solo reflejo algunas posibles causas, pues he visto, el acoso laboral es un fenómeno social complejo y no existe una sola causa, sino que se trata de un entramado multicausal.

En la tabla 2 se muestra la edad de cada integrante de mi muestra estudiada.

**Tabla 2***Edad*

<b>No</b>	<b>Iniciales nombre</b>	<b>Edad años</b>
1	DO	37
2	VC	44
3	AR	42
4	SM	39
5	GM	32
6	IO	43
7	AS	28
8	FS	38
9	RL	28
10	PA	36
11	DC	24
12	GH	30
13	JS	32

*Nota.* Fuente: elaboración propia.

La edad promedio es de 35 años. En mi estudio del acoso laboral esto me indica que no hay una edad en específico en la cual se ejerza el acoso laboral, todos somos proclives de padecerlo. No siguiendo el mismo patrón que indican los estudios realizados en donde indican que la mayor tasa de prevalencia de acoso laboral es de los de 29 años y más.

En la tabla 3 se muestra el sexo de cada integrante de mi muestra estudiada.

**Tabla 3**

Sexo

No	Iniciales nombre	Sexo
1	DO	Hombre
2	VC	Hombre
3	AR	Mujer
4	SM	Hombre
5	GM	Hombre
6	IO	Mujer
7	AS	Hombre
8	FS	Hombre
9	RL	Hombre
10	PA	Mujer
11	DC	Hombre
12	GH	Mujer
13	JS	Mujer

*Nota:* Fuente: elaboración propia.

**Figura 2**

*Porcentaje de hombres y mujeres*



*Nota.* La figura 2 tiene por objeto mostrar el porcentaje de hombres y mujeres de mi muestra estudiada.

De un total de 13 personas, 8 son hombres y 5 mujeres. En mi estudio del acoso laboral me indica que el acoso laboral afecta tanto a hombres como mujeres. No existe un sexo que sea más proclive de padecerlo que otro. Cabe mencionar que los acosadores en este estudio son predominantemente hombres. Posiblemente no exista diferencia de género, sino que el acoso laboral lo ejerce aquel que tiene la posición para poder ejercerlo.

En la tabla 4 se muestra el nivel académico de cada integrante de mi muestra estudiada.

**Tabla 4**

*Nivel académico*

<b>No</b>	<b>Iniciales nombre</b>	<b>Nivel académico</b>
1	DO	Licenciatura
2	VC	Licenciatura
3	AR	Medio superior
4	SM	Medio superior
5	GM	Licenciatura
6	IO	Medio superior
7	AS	Medio superior
8	FS	Medio superior
9	RL	Licenciatura
10	PA	Licenciatura
11	DC	Licenciatura
12	GH	Medio superior
13	JS	Medio superior

*Nota.* Fuente: elaboración propia.

**Figura 3**

*Porcentaje, nivel académico*

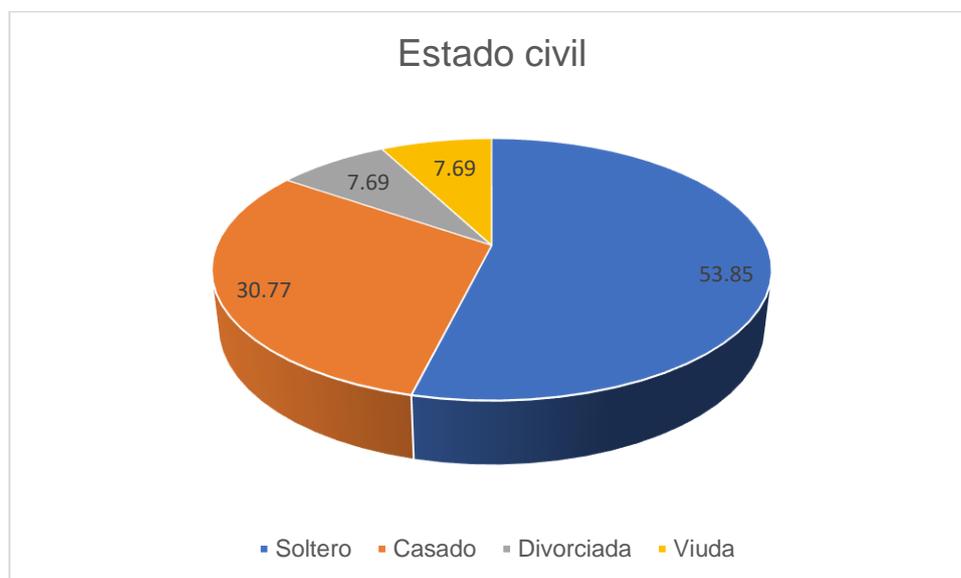


*Nota.* La figura 3 tiene por objeto mostrar el porcentaje de hombres y mujeres que cuentan con un nivel de estudios, ya sea media superior o licenciatura de mi muestra estudiada.

De un total de 13 personas, 8 hombres y 5 mujeres, más de la mitad cuenta con estudios a nivel medio superior, (bachillerato, preparatoria, etc.), y menos de la mitad cuenta con estudios a nivel superior, (algún tipo de licenciatura). En mi estudio del acoso laboral esto me indica que no importa el nivel de cualificación que uno posea, el acoso laboral se da en todas las categorías profesionales.

**Figura 4**

*Porcentaje, estado civil*



*Nota:* La figura 4 tiene por objeto mostrar el porcentaje de hombres y mujeres que se encuentran solteros, casados, divorciados y viudos de mi muestra estudiada.

**Figura 5**

*Porcentaje, con o sin hijos:*



*Nota:* La figura 5 tiene por objeto mostrar el porcentaje de hombres y mujeres que tienen o que no tienen hijos de mi muestra estudiada.

## Unidad Familiar

Se puede observar que más de la mitad del personal que aquí labora, en el área de cabina es soltero y sin hijos. En mi estudio del acoso laboral es importante destacar el estado civil y el número de hijos, ya que el acoso laboral tiene repercusiones en el resto de los miembros de la familia. Pues la gran mayoría alude a que el acoso laboral ha afectado sus relaciones familiares, así como su salud física y psíquica.

En la tabla 5 se muestra la antigüedad de cada integrante de mi muestra estudiada.

**Tabla 5**

### *Antigüedad*

No	Iniciales nombre	Antigüedad en años
1	DO	7
2	VC	7
3	AR	6
4	SM	5
5	GM	5
6	IO	5
7	AS	4
8	FS	4
9	RL	4
10	PA	1
11	DC	1
12	GH	1
13	JS	1

*Nota.* Fuente: elaboración propia.

La antigüedad promedio es de 4 años. En mi estudio del acoso laboral esto me indica que el acoso laboral se da no importando la antigüedad que se tenga. Reafirmando la tesis que establece que se requiere de un mínimo de tiempo para que el acoso laboral pueda ser considerado como acoso.

En la tabla 6 se muestra si se siente a gusto o no cada integrante de mi muestra estudiada.

**Tabla 6**

*Se siente a gusto con su trabajo, si/no.*

No	Iniciales nombre	Se siente a gusto con su trabajo si/no
1	DO	Si
2	VC	Si
3	AR	Si
4	SM	Si
5	GM	Si
6	IO	Si
7	AS	No
8	FS	No
9	RL	Si
10	PA	Si
11	DC	Si
12	GH	Si
13	JS	No

*Nota.* Fuente: elaboración propia.

**Figura 6**

*Porcentaje, se siente a gusto en su trabajo si/no:*



*Nota:* La figura 6 tiene por objeto mostrar el porcentaje de hombres y mujeres a las cuales si y no les gusta su trabajo de mi muestra estudiada.

De un total de 13 personas, 10 indicaron sentirse a gusto con su trabajo. Mientras que las restantes 3 indicaron no sentirse a gusto. Quizás el hecho de

que no nos guste el trabajo que desempeñamos nos conlleve a una baja productividad, derivado de un mal ambiente laboral. En mi estudio del acoso laboral, el hecho de trabajar en un ambiente hostil puede hacer que nos sintamos desmotivados, trayendo consigo afectaciones tanto a la empresa o institución en donde laboramos, así como a nivel familiar.

Acciones de acoso más frecuentes:

A continuación enlisto las acciones de acoso laboral que son más frecuentes en el área de cabina. Únicamente considero 8 acciones, pues son las que yo considero que son las más recurrentes. He intentado sistematizar los diversos tipos de acciones agrupándolos de esta forma y seguidamente sintetizar qué tipo de acciones, con base a las narraciones de mis compañeros del área de cabina, son las más recurrentes. Creo que es importante identificar como perciben el acoso laboral hombres y mujeres, pues este varía dependiendo de uno u otro.

Los testimonios completos se encuentran en el apartado de anexos.

En la tabla 7 se muestran las acciones de acoso laboral que son más frecuentes en el área de cabina, un total de 8. Las respuestas de mis compañeros se dividen en sí y no. Finalmente se muestra el porcentaje de cada una de estas acciones.

**Tabla 7**

*Acciones de acoso laboral más frecuentes en el área de cabina. Si = 1, No = 2*

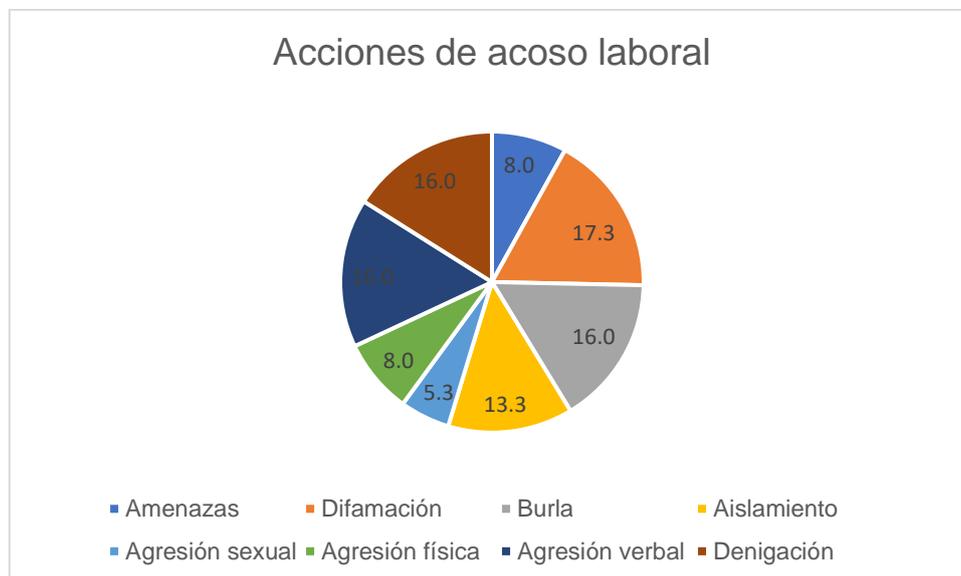
Caso	Iniciales, nombre	Amenazas	Difamación	Burlas	Aislamiento	Hostigamiento sexual	Agresión física	Agresión verbal	Denegación
1	DO	1	1	1	1	0	1	1	1
2	VC	0	1	1	1	0	0	1	1
3	AR	0	1	1	1	1	0	1	1
4	SM	1	1	1	1	0	1	1	1
5	GM	1	1	1	1	0	1	1	1
6	IO	1	1	1	1	1	1	1	1
7	AS	1	1	1	1	0	1	1	1
8	FS	0	1	1	1	0	1	1	1
9	RL	0	1	1	1	0	0	1	1
10	PA	0	1	1	1	0	0	1	1
11	DC	0	1	0	0	0	0	0	0
12	GH	1	1	1	0	1	0	1	1
13	JS	0	1	1	0	1	0	1	1
<b>Si</b>		6	13	12	10	4	6	12	12
<b>No</b>		7	0	1	3	9	7	1	1
<b>Total</b>		13	13	13	13	13	13	13	13
% Si		46.15	100.00	92.31	76.92	30.77	46.15	92.31	92.31
% No		53.85	0.00	7.69	23.08	69.23	53.85	7.69	7.69
<b>Total</b>		100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

*Nota.* Fuente: elaboración propia.

Las acciones más frecuentes de acoso laboral en mi muestra objeto de estudio son:

### Figura 7

*Acciones de acoso laboral más frecuentes en el área de cabina:*



*Nota:* La figura 7 tiene por objeto mostrar el porcentaje de acciones de acoso laboral que son más frecuentes en el área de cabina: amenazas, difamación, burla, aislamiento, agresión sexual, agresión física, agresión verbal y difamación de mi muestra estudiada.

Difamación encabeza mi lista, seguido de agresión verbal, burla, denigración, aislamiento, agresión física, amenazas y finalmente agresión sexual, que es la acción menos frecuente. Quizás se deba a que las agresiones sexuales son más frecuentes en mujeres que en hombres. Recordemos que aquí, en el área de cabina la mayoría de los trabajadores son hombres.

1. Amenazas. El 46.15% de mi muestra estudiada, (6 personas) indicaron ha padecido de amenazas, lo que ha causado inquietud o miedo hacia la persona que lo padece. Debido a que las amenazas no constituyen un delito como tal, pese a estar estipulado en el Código Penal, pues depende de si se logra o no la amenaza, resulta que la amenaza de no representa un riesgo real para la persona amenazada, y en muchas ocasiones se pasan por alto este tipo de acciones. El 53.85% restante (7 personas) indico que no ha padecido de algún tipo de amenazas.

2. Difamación. El 100% de mi muestra estudiada, (13 personas) indicaron que ha padecido de difamación. Un acto de acusación hacía su persona que causa daños a su honor, dignidad, reputación, etc., y que tiende a dañar la forma en que lo perciben en su ámbito laboral y social. En mi estudio sobre el acoso laboral, difamación fue el único acto en que todos coincidieron que han sido víctimas.

3. Burlas. El 92.31% de mi muestra estudiada, (12 personas) indicaron que ha padecido de burla. Una acción que tiene por objeto ridiculizar, insultar o molestar a alguien y que puede provocar sentimientos de tristeza, herida, mal humor, etc. Trayendo consigo actitudes de desconfianza, paranoia, lesiones físicas, problemas sociales, emocionales e incluso la muerte de la persona sobre la cual se ejerce. Solo 1 persona indico que hasta el momento no ha padecido de burla, el 7.69%.

4. Aislamiento. El 76.92% de mi muestra estudiada, (10 personas) indicaron que han padecido de aislamiento social en el trabajo, lo que ha afectado su salud física y mental. Pues comentan que en muchas ocasiones se han sentido deprimidos, tristes y sin ganas de realizar actividad laboral alguna debido a que sus compañeros de trabajo los aíslan. Es decir, a pesar de que se encuentran trabajando en equipo ellos se sienten solos. Solo 3 personas (23%) indicaron no haberse sentido así.

5. Agresión sexual. El 30.77% de mi muestra estudiada (4 personas) indicaron haber padecido de agresiones sexuales. Un acto que se da principalmente hacia las mujeres y que consiste en palabras o acciones relacionadas con el sexo, que genera un ambiente ofensivo u hostil y que interfiere en el desarrollo de las habilidades individuales en el trabajo. El restante 69.23% indico no haber padecido de agresiones sexuales. Este tipo de acciones se da principalmente en mis compañeras de cabina.

6. Agresión física. El 46.15% de mi muestra estudiada, (6 personas) indicaron haber padecido de agresiones físicas. Un acto que atenta contra el cuerpo de la persona sobre la cual se ejerce, ya sean a través de golpes, lanzamiento de objetos, empujones, etc., y que provocan lesiones físicas, pánico, ansiedad, angustia, así como problemas sociales como el crimen o más violencia. El restante 53.85% (7 personas), indicaron no haber padecido algún tipo de agresión física.

7. Agresiones verbales. El 92.31% de mi muestra estudiada (12 personas) indicaron haber padecido de agresiones verbales. Estas acciones incluyen insultos e intentos de asustarte, aislarte o controlarte, que en los casos más extremos esta

apunto de ocurrir alguna agresión física hacia tu persona y que afecta a la persona sobre la cual se ejerce, pudiendo incluso causar enfermedades crónicas, depresión, ansiedad, etc. Solo 1 persona, (7.69%) indico no haber padecido de agresiones verbales.

8. Denigración. Al igual que agresiones verbales, denigración es una de las acciones más frecuentes, pues el 92.31% de mi muestra estudiada, (12 personas) indicaron haber padecido de denigración. Un acto que afecta la integridad de la persona sobre la cual se ejerce, generando sentimientos de temor, angustia y de inferioridad, que pueden conducir a la depresión, ansiedad, estrés, etc. Solo una persona, (7.69%) indico no haberse sentido denigrada.

Una vez que he identificado las acciones de acoso laboral que son más frecuentes en el área de cabina, he de decir que el acoso laboral que aquí más se manifiesta es el acoso laboral horizontal (es el que se da entre iguales, es decir de compañeros a compañeros que tienen la misma jerarquía), y que en la aseguradora que estudio no existe una cultura que tenga por objeto prevenir, erradicar y en su caso sancionar el acoso laboral. Desafortunadamente la mayoría de las empresas o instituciones no se plantean qué es lo que está sucediendo con sus trabajadores, siempre que la cuenta de resultados sea favorable económicamente.

Recordemos que en el acoso laboral siempre existe una persona que gana y otra que pierde, es una relación asimétrica de poder en donde la persona que ostenta más poder tiene más posibilidades de ganar. Es como dice aquel dicho, “no hace daño el que quiere, sino el que puede”. Citando a Weber, el poder lo ejerce la persona que tiene la oportunidad de realizar su propia voluntad, incluso frente a la resistencia de los otros que participan en la acción. Desafortunadamente en el mundo del trabajo el ejercicio de poder se da a través de diversos métodos para conseguir que las personas se adscriban a los parámetros deseados, en mi caso a través del acoso laboral.

El acosador utiliza una serie de elementos de manipulación simbólica (burla, sarcasmo, etc.), que le proporcionan su posición de poder para doblegar y desacreditar a su víctima, el acosado. Pese a que el trabajo nos otorga identidad social, (lo de “estudias o trabajas”), al ser víctimas de acoso laboral esa identidad se ve rota, apareciendo sentimientos de impotencia, frustración, desesperación, etc.

Como individuos habría que preguntarnos que está sucediendo en nuestra sociedad para que existan este tipo de violencia en todos los ámbitos de la vida y en concreto en este que es el del trabajo.

Como indique al inicio de esta investigación, habría que preguntarnos hasta qué punto los cambios en el contexto laboral ocasionaron un incremento del acoso laboral. Debemos dejar de ver al acoso laboral como un fenómeno individualizante, intentando encontrar respuestas de carácter individual (en el caso de las víctimas), o solo de carácter psicológico (en el caso de los acosadores) y recordar que nos encontramos ante un fenómeno de tipo social, complejo, multicausal y dinámico, que tiene repercusiones tanto a nivel personal como social.

## **Conclusiones**

En este trabajo de investigación he intentado analizar el acoso laboral desde un enfoque sociológico. Partí del concepto de trabajo y su evolución como fenómeno social a partir de la hipótesis de que un cambio en la cultura del trabajo a partir de la implementación del modelo neoliberal y que tuvo como consecuencia un incremento de casos de acoso laboral. Pues la flexibilidad laboral eliminó las regulaciones para contratar y despedir empleados, así como la precarización del empleo por parte de las empresas y organizaciones privadas.

Continúe analizando el concepto de acoso laboral. Esto con el objetivo de poder tener un panorama más amplio de este fenómeno e identificar que no solo deben atribuirse factores psicológicos, sino también factores sociales. Posteriormente analice al acoso laboral desde un enfoque sociológico, intentando ampliar la visión que hasta el momento se tiene acerca de este. Finalmente concluí con un análisis cualitativo-cuantitativo con base a entrevistas y a la observación participante que pude realizar a mis compañeros del área de cabina y así poder identificar porque ellos han llegado a normalizar el acoso laboral en su trabajo.

Así, puedo concluir con base a mi muestra estudiada, un total de 13 personas, 8 hombres y 5 mujeres, así como a las entrevistas y a la observación participante que pude realizar. Puedo llegar a la conclusión de que mis compañeros del área de cabina han normalizado el acoso laboral debido a las prestaciones laborales y a las

condiciones favorables que les ofrece la aseguradora. Por ejemplo, el seguro de gastos médicos mayores y menores, 1 mes de aguinaldo, prima vacacional y dominical, 25 días de vacaciones desde el primer año, jornada laboral de 40 horas a la semana con dos días de descanso, pago de horas dobles y triples, etc.

El hecho de que puedan llegar tarde y no los sancionen, o que en ocasiones se llegaran a equivocar al momento de realizar su trabajo y no les digan nada. E incluso que si llegan a faltar puedan ocupar los días que te da la aseguradora (días personales) y que no te descuenten el día, o en su caso recuperar las horas faltadas y ya. Que pueden ocupar su celular personal durante toda su jornada laboral, e incluso puedan realizar otra actividad siempre y cuando esta no afecte su trabajo. Que el supervisor del área de cabina les permita una mayor flexibilidad en sus horarios, pues en muchas ocasiones antes de realizar los horarios les pregunte si tienen algún tema personal, familiar, etc., y si es así poderlos ajustar conforme a las necesidades de cada uno.

Y que sí no hay mucha carga laboral los deje salir temprano y de que uno saliendo de su jornada laboral no se lleva ninguna actividad a su casa. Así como el hecho de que el supervisor de cabina en muchas ocasiones compre comida para los empleados, realice actividades como comidas en restaurantes, y que si te ve muy estresado te dé tiempo de salir a despejarte e incluso ir a dormirte, etc. La gran mayoría de mis compañeros indico sentirse satisfecho con su trabajo y con las actividades que realizan. Mencionan que como con cabina casi no se meten y cabina casi no se mete con otras áreas, mientras tu hagas tu trabajo lo mejor que puedas no tienen por qué decirte algo.

Esto responde a mi pregunta principal de porque mis compañeros de cabina normalizan el acoso laboral. Prefieren soportar las condiciones hostiles que ellos mismos propician siempre y cuando tengan un trabajo que los remunere bien, en el cual no les digan nada y que todo sea benéfico para ellos. Creo que la gran mayoría de ellos se encuentra en su zona confort, un pensamiento o una acción en el cual viven n la condición "[neutral](#)", no hay sensación de [riesgo](#) y se utiliza [una secuencia](#) de comportamientos [para lograr una satisfacción constante](#).

Es más fácil soportar amenazas, difamación, burla, aislamiento, agresión sexual, agresión física, verbal y denigración hacia su persona que trabajar en un lugar

en donde el acoso laboral sea menor, pero sin gozar de los beneficios con los que cuentan aquí. Todas estas prestaciones, solo por mencionar algunas, han hecho que mis compañeros del área de cabina normalicen el acoso laboral que aquí se vive. Gritos y groserías, que constantemente critiquen tu trabajo, que te hagan sentir que haces mal las cosas, que hablan mal de ti, etc.

Si me remito al modelo propuesto por Susana Mayoral Blasco con base a los conceptos de Pierre Bourdieu y recordando que en el acoso laboral existe una relación asimétrica de poder entre acosador y acosado, puedo observar lo siguiente:

Modelo propuesto por Susana Mayoral Blasco en base a los conceptos de Pierre Bourdieu:

$$\text{Práctica} = \text{campo} + [(\text{capital}) (\text{habitus})]$$

$$\text{Acoso laboral} = \text{contexto poder} = \text{cultura de la empresa}$$

En donde el concepto de práctica se desarrolla con relación al concepto de habitus, y que busca dar cuenta a la relación entre los determinantes estructurales, las actividades y cuerpos de los actores que movilizan las disposiciones del habitus en la vida cotidiana. Es decir, el acoso laboral como el resultado de una interacción de distintos factores y en los que podemos incluir los conceptos de capital y campo.

Así, aplicando los conceptos de práctica, campo, capital y habitus:

Práctica = el acoso laboral que siempre se ha existido en el área de cabina.

Campo = el acoso laboral que es capaz de orientar y coaccionar las acciones de mis compañeros del área de cabina.

Capital = el acosador que posee más capital social que la persona que acosa.

En el área de cabina, los compañeros que llevan más tiempo y que creen que por eso pueden acosar a los compañeros que llevan menos tiempo. El hecho de que ya lleven varios años aquí los hace sentir con derechos sobre esta área y sobre los demás.

Habitus = el cómo interiorizamos y hacemos parte de nuestra vida el acoso laboral. En el área de cabina sería el como interiorizamos el acoso laboral a tal punto de llegar a verlo como algo normal.

Acoso laboral = relaciones asimétricas de poder entre el acosador y el acosado. El contexto es el lugar en donde se ejerce el acoso laboral, en mi caso la aseguradora, el área de cabina. Y por cultura de empresa son las disposiciones que tiene la aseguradora para evitar este tipo de conductas y que desafortunadamente aquí no existen. Pues aunque en muchas ocasiones las áreas encargadas de prevenir y sancionar el acoso laboral tienen conocimiento de esta situación, prefieren no intervenir.

Finalmente identifique que no importando el sexo, edad, estado civil, nivel académico, etc., el acoso laboral lo ejerce cualquiera que tenga una posición de poder, por mínima que sea. Que todos somos proclives de padecer acoso laboral, que se produce en un contexto de asimetría de las partes, acosador y acosado, con la intención de dañar de carácter deliberado, complejo, continuado, predeterminado y sistemático y que tiene por objetivo final la eliminación (su renuncia) de la persona sobre la cual se ejerce.

Estamos experimentando un cambio en los valores dominantes de la cultura del trabajo, misma que hacen emerger el acoso laboral. El problema es cuando este cambio se naturaliza, cuando nos planteamos que para trabajar hay que dejarnos subyugar y maltratar, considerando que esto normal, y que si llegamos a naturalizar esta forma de violencia corremos el riesgo de que afecte las diferentes esferas de nuestra vida, surgiendo la violencia en otros ámbitos nuestra vida: familiar, escolar, etc.

## Bibliografía

- Bourdieu, Pierre y L ic Wacquant. 1994. Por una sociología reflexiva. Barcelona: Herder.*
- Bourdieu, P. 1990. Sociología y Cultura. México: Consejo Nacional para la Cultura y las Artes.*
- Bourdieu, P. 1991. El sentido práctico. Madrid: Taurus.*
- Bourdieu, P. 1996. Cosas Dichas. Barcelona: Gedisa.*
- Bourdieu, P. 1998. La Distinción. Madrid: Taurus.*
- Bourdieu, P. 2002a. Lección sobre la Lección. Barcelona: Anagrama.*
- Bourdieu, P. 2002b. Razones Prácticas. Sobre la Teoría de la Acción. Barcelona: Anagrama.*
- Bourdieu, P. 2003. Cuestiones de Sociología. Madrid: Istmo.*
- Bourdieu, Pierre y L ic Wacquant. 1994. Por una sociología reflexiva. Barcelona: Herder.*
- CIENCIA UANL REVISTA DE DIVULGACION CIENTÍFICA Y TECNOLÓGICA DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN. (23 de Mayo de 2023). Obtenido de ACOSO LABORAL Y CULTURAS ORGANIZACIONALES: ACOSO LABORAL Y CULTURAS ORGANIZACIONALES
- CNDH México. (22 de Febrero de 2023). Obtenido de Acoso laboral "Moobing":  
<https://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Mobbing.pdf>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (08 de Febrero de 2023). Obtenido de  
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- De la Garza Toledano, E. (s.f.). El Papel Del Concepto de Trabajo En La Teoría Social Del Siglo XX .
- El pulso laboral.* (04 de Abril de 2023). Obtenido de Sufren 44% de trabajadores acoso laboral:  
<https://elpulsolaboral.com.mx/mercado-laboral/27184/sufren-44-de-trabajadores-acoso-laboral>
- GOBIERNO DE MEXICO. (15 de Marzo de 2023). Obtenido de PROFEDET:  
<https://www.gob.mx/profedet>
- Hirigoyen, M.-F. (1999). *El acoso moral El maltrato psicológico en la vida cotidiana.* España: Paidós.
- Ley Federal del Trabajo.* (16 de Febrero de 2023). Obtenido de  
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Lorenz, K. (2015). *Sobre La Agresión: El Pretendido Del Mal.* España: Siglo XXI.
- LEYMANN, Heinz: Mobbing laboral. European Journal of work and organizational psychology, 1996, 5(2). Contenido y desarrollo del acoso grupal/moral (mobbing) en el trabajo (traducción de Francisco Fuertes Martínez. Universidad Jaume I). 165 -184 p.
- Milenio Negocios.* (23 de Marzo de 2023). Obtenido de Termómetro de OCC: 70 por ciento de trabajadores sufren acoso laboral: <https://www.milenio.com/negocios/revelan-estadisticas-acoso-laboral-termometro-occ>

*Organización Internacional del Trabajo*. (28 de Febrero de 2023). Obtenido de Eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

Piñuel, (2001, junio) sin título. AEDIPE, 14, 15.

*Piñuel y Zabala, I. 2001. Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Santander: Sal Terrae.*

*Real Academia Española*. (09 de Marzo de 2023). Obtenido de Acoso laboral: <https://dpej.rae.es/lema/acoso-laboral>

Salinas García, E. (2008). *Acoso moral en el trabajo. Una perspectiva sociológica*. Eutropia Salinas García. España: eltallerdigital.

*SciELO Scientific Electronic Library Online*. (02 de Mayo de 2023). Obtenido de La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0186-10422010000200003#:~:text=Reduci%C3%B3n%20de%20los%20costos%20medios,cual%20deber%C3%A1%20laborar%20dicho%20individuo.](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422010000200003#:~:text=Reduci%C3%B3n%20de%20los%20costos%20medios,cual%20deber%C3%A1%20laborar%20dicho%20individuo.)

*slidshare a Scrib Company*. (03 de Marzo de 2023). Obtenido de El perfil del acosador según 4 investigadores del acoso laboral: <https://es.slideshare.net/PRIDICAM/el-perfil-del-acosador-segn-4-investigadores-del-acoso-laboral>

*Wikipedia La enciclopedia libre*. (19 de Abril de 2023). Obtenido de Pierre Bourdieu: [https://es.wikipedia.org/wiki/Pierre\\_Bourdieu](https://es.wikipedia.org/wiki/Pierre_Bourdieu)

## Anexos A. Testimonios

Este apartado tiene por objeto conocer las narraciones de mis compañeros del área de cabina y así poder identificar las acciones de acoso laboral que son más frecuentes, así como sus vivencias. Entre sus narraciones y vivencias me atreví a poner comentarios míos con base a la observación participante que pude realizar. Los comentarios que se encuentren entre comillas “ ” son los comentarios de mis compañeros, es una mezcla entre sus vivencias y mis comentarios. Y como mencione en un principio, no pienso hacer una exploración biográfica de cada uno de mis compañeros, por lo cual solo puse la información que considere más relevante.

Cabe mencionar que todos los testimonios que aquí se encuentran son con el consentimiento de la persona a la que se le solicitó. Es decir, a pesar de que yo realicé observación participante y con base a eso di mi opinión, también, a cada uno de mis compañeros del área de cabina les indiqué que si me podían dar su opinión acerca de que si les gusta o no su trabajo, si antigüedad, edad, estado civil, así como las acciones de acoso laboral que ellos han padecido, a lo cual ellos accedieron, así que, cada uno de sus testimonios aquí presentes se encuentra con su consentimiento explícito.

## Testimonio 1: DO.

Caso	1	Inic nombre	DO	Acciones de acoso			
Edad	37 años	Sexo	Hombre	Amenazas	Si	A física	Si
E civil	Soltero	N° de hijos	No	Difamación	Si	A verbal	Si
Antigüedad	7 años	Puesto	Op. de cabina	Burla	Si	Denigración	Si
				Aislamiento	Si		
				A Sexual	No		
<p>Qué opina: “A lo largo de los casi 8 años que lleva trabajando aquí el ambiente laboral ha cambiado muy poco. Cuando yo entre a trabajar aquí (en la aseguradora) el ambiente laboral era “muy pesado”. Hoy en día, a pesar de que sigue siendo un “ambiente pesado”, ya no lo es como en aquel entonces. Quizá se deba a que mis compañeros ya no se dejan como antes y dos, a que ya hay mujeres trabajando aquí y mucho cuidado con ellas, un mal comentario hacia ellas y uff, te pueden hasta correr”.</p> <p>Recuerda que cuando entro sus compañeros de cabina, y menciona los nombres y apellidos de Eder, Morón, Marcos, lo molestaban mucho haciéndole comentarios como, “si no puedes mejor retírate”; “apúrate que hay mucho trabajo”; “no sirves para nada”, etc. “Con el paso del tiempo me fui acostumbrado a la violencia de todo tipo que aquí se vive. Poco a poco dejo de verlo como algo “malo”, llegué a un punto en dónde ya lo consideré como parte de mi día a día”.</p> <p>Incluso una vez llegó a presenciar cómo dos de sus compañeros se pelearon, comenzaron con palabras y terminaron a golpes, solo porque no les parecía la forma en que trabajaban. Él decidió no intervenir, pues temía a que hubiera represalias hacía él. “En muchas ocasiones quise renunciar, pero debido a que necesitaba el empleo no podía renunciar. Hoy en día si yo quisiera renunciar o incluso si me llegan a correr yo encantado.</p> <p>Que vivió y ha vivido y que incluso él mismo ejerce acoso laboral. “Como en muchas ocasiones he sido parte de este ambiente hostil, yo he llegado a interiorizarlo. Cuando veo que alguien no se acopla al ritmo de trabajo de aquí lo molesto, tienen que aprender, sea por las buenas o por las malas. Y no solo soy yo, que decir de GM, AS, SM, uff, como les gustan ser castrosos, empiezan con palabra y poco a poco van subiendo el tono de estas, hasta que finalmente alguien ya no se aguanta y es cuando hasta los golpes quieren terminar, cosa que aún no pasa, pagaría por verlo”.</p> <p>Asimismo, indica que a partir de que entraron mujeres a trabajar, el ambiente hostil se redujo, pero solo en presencia de ellas. “Uno como hombre tiene que medir su lenguaje en frente de las mujeres, un mal comentario hacia ellas te puede costar el trabajo”. Pero que al mismo tiempo se incrementaron los chismes de pasillo, “pues como las mujeres tienen que ver por sus intereses la mejor forma de hacerlo es siendo chismosas”.</p> <p>Finalmente indica que se sienta a gusto con su trabajo, “me gusta lo que hago, la aseguradora en tiene buenas prestaciones, tengo muchos tiempos muertos y en general el trabajo es fácil, mientras haga mi trabajo y se den los resultados los jefes ni en cuenta, pues ellos solo te buscan cuando algo sale mal y aun así no pasa de ahí. Por el momento no tengo intenciones de renunciar, en todo caso prefiero que me corran para así poder recibir mi liquidación y poder dedicarme a otra cosa”.</p>							

## Testimonio 2: VC.

Caso	2	Inic nombre	VC	Acciones de acoso			
Edad	44 años	Sexo	Hombre	Amenazas	No	A física	No
E civil	Casado	N° de hijos	2	Difamación	Si	A verbal	Si
Antigüedad	7 años	Puesto	Op. de cabina	Burla	Si	Denigración	Si
				Aislamiento	Si		
				A Sexual	No		
<p>Qué opina: VC pertenece al turno nocturno, así que casi no te he tenido la oportunidad de poder trabajar mucho con él. Sin embargo, por lo que he podido observar y la información que pude recabar, para él “el hecho de trabajar en una aseguradora hace que uno trabaje bajo mucha presión, estrés, etc., lo que en ocasiona que uno se exprese y actúe de una manera no adecuada”.</p> <p>Comenta que cuando el entro a trabajar aquí la persona que lo capacitó era una persona muy grosera, que se estresaba por todo y que en muchas ocasiones lo llegó a insultar, mencionándole que nada de lo que le dijera se lo fuera a tomar personal, pues era parte del trabajo y que aquí el ambiente así es.</p> <p>“Poco a poco me tuvo que ir acostumbrado al ambiente laboral de aquí, pues a pesar de que he trabajado en lugares muy estresantes, no uno así como aquí, en dónde uno se destreza molestando a sus compañeros de trabajo, gritando, hablando majaderías”. Que en muchas ocasiones le hicieron comentarios hacia su persona y su forma de trabajar, pero que el prefirió ignorarlos.</p> <p>“Y si me visto como DO, GH, AS, SM e incluso hasta mis compañeras le entran duro al desmadre, comienzan con palabras, se siguen con empujones y ya ahí le paran, poco falta para que se golpeen. Yo solo veo, escucho y callo, prefiero mantenerme al margen y no entrar en juegos de niños. Como yo estoy en el turno nocturno casi no convivo con ninguno de mis compañeros, pues de lunes a jueves estoy solo y solo el viernes me apoya alguien y hasta la fecha todo bien”.</p> <p>Es importante mencionar que a pesar de que VC prefiere mantenerse al margen con sus compañeros de trabajo, en muchas ocasiones se le ha escuchado haciendo comentarios como que si le van a mandar a alguien a qué lo apoye en la noche que sea alguien que sepa, pues a él no le sirve alguien que no sepa trabajar pero que, solo se quedan en eso, comentarios.</p> <p>Así como comentarios acerca de la forma de trabajar de sus compañeros, que “están todos pendejos”, “ponte chingón” “me cagan los maricones que se quejan por todo”, “esas son puterías” e incluso me atrevo a decir que es homofóbico, bueno, al menos son los comentarios que he escuchado de algunos de mis compañeros de cabina.</p> <p>Indica que por el momento no tiene intenciones de renunciar, pues como tiene dos trabajos, esté trabajo le permite trabajar por la noche y por el día. Además de que las prestaciones que ofrece la aseguradora son buenas. “Aquí tengo seguro de gastos médicos mayores y menores, utilidades, un horario de 40 horas semanales y dos días de descanso. No por el momento no voy a renunciar, tampoco me gustaría que me corrieran, aun quisiera están un par de años más aquí”.</p>							

## Testimonio 3: AR.

Caso	3	Inic nombre	AR	Acciones de acoso			
Edad	42 años	Sexo	Mujer	Amenazas	No	A física	No
E civil	Divorciada	N° de hijos	1	Difamación	Si	A verbal	Si
Antigüedad	6 años	Puesto	Op. de cabina (grúas)	Burla	Si	Denigración	Si
				Aislamiento	Si		
				A Sexual	Si		

Antes de escuchar los comentarios de AR me gustaría comentar que ella fue la primera mujer en trabajar en esta área. Yo recuerdo que anteriormente no estaba permitido que mujeres trabajaran aquí, precisamente por el ambiente laboral tan pesado que aquí se vive. Mi antiguo jefe tenía mucho cuidado de no aceptar mujeres porque se prestaba a que fueran presa fácil de acoso laboral.

Como anteriormente aquí solo trabajaban hombres, lo normal era y es escuchar gritos, grosería, burlas, agresiones físicas, etc., pero, a partir de que ella ingreso disminuyo un poco. No obstante, solo en presencia de ella, pues los días que ella no estaba ya fuera porque descansaba o faltaba era el mismo ambiente.

Qué opina: “Yo tenía una concepción distinta de cabina. Yo, al venir de otra área (calle center), en dónde el ambiente laboral era bueno, lo mismo espere de aquí. Al final me lleve una gran sorpresa, pues era todo lo contrario a lo que yo me imaginaba. Recuerdo que desde el primer día mis compañeros me veían raro y a los pocos días comenzaron haciendo comentarios despectivos, pero yo decidió ignorarlos.

Poco a poco la frecuencia e intensidad de estos comentarios fueron aumentando, así como el tipo de comentarios y acciones hacían de mí. “Apúrate”, “en grúa casi no se hace nada”, “porque contratan mujeres en un área en dónde solo hay hombres”, etc. En varias ocasiones me tocaban la espalda, el cabello, cosa que a mí no me gusta. Fue cuando yo decidí que ya no quería estar aquí.

Para lo cual yo decidí escalarlo con mi jefe inmediato, pero ante la poca intervención de él las cosas quedaron igual. Hasta que un día, un compañero mío, y que hasta el día de hoy no se quien fue, me tomo una fotografía, según yo durmiendo y la subió a las redes sociales indicando, “mientras tu ajustador y tu asegurado esperan su grúa, aquí, la encargada de grúas se la pasa durmiendo”.

Yo consideré que fue un ataque directo hacia mi persona y mi forma de trabajar, está vez ya no le comento a mi jefe inmediato, sino que lo escale directamente con recursos humanos. Aquí la respuesta que recibí fue inmediata, pues me cambiaron de lugar, pero no de área, me pasaron con los de cuentas especiales, aunque seguía realizando las mismas funciones.

Me quedé con un mal sabor de boca, yo misma fui víctima de acoso laboral por la gran mayoría de mis compañeros, en especial por parte de DO, GH, AS, e incluso de IO, pues ella, a pesar de ser mujer, terminamos en problemas. Sentí poco apoyo tanto de mí jefe inmediato y de mis compañeros de área. Yo sé que hasta el día hoy siguen hablando mal de mí y de mi forma de trabajar, pero prefiero no decir nada, mientras no me digan nada de frente, me importa poco lo que digan.

Por el momento no está en mis planes renunciar, pues económicamente este trabajo satisface la gran mayoría de mis necesidades, así como las prestaciones y el horario son adecuados, lo que sí quiero es cambiarme de área, ya no estar en cabina ni en grúas”.

## Testimonio 4: SM.

Caso	4	Inic nombre	SM	Acciones de acoso			
Edad	39 años	Sexo	Hombre	Amenazas	Si	A física	Si
E civil	Casado	N° de hijos	2	Difamación	Si	A verbal	Si
Antigüedad	5 años	Puesto	Op. de cabina	Burla	Si	Denigración	Si
				Aislamiento	Si		
				A Sexual	No		
<p>Qué opina: SM es un compañero que viene de otra área (del área de mensajería), en la cual duro aproximadamente 2 años. Aquí, en el área de cabina lleva aproximadamente 3 años, justo cuando estaba comenzando la pandemia por coronavirus en el año 2020.</p> <p>Por lo cual solo convivió con sus compañeros de cabina unos días y no pudo tomar bien su curso de capacitación inicial, hecho que influyo en su trabajo, pues no lo pudo desempeñar bien, además de que le costó mucho aprender. Pues al estar todos trabajando desde sus casas no había o no sabía a quién preguntarle las dudas que le surgieran, “en muchas ocasiones no sabía qué hacer”, comenta.</p> <p>Menciona que a pesar de que no se encontraba físicamente trabajando en las oficinas de la aseguradora y que toda la comunicación que tenía con sus compañeros era por chat, él sentía que le escribían de una forma no adecuada. Comentarios escritos como, “cámara lic, apúrate”, “estas bien lento lic”, “oye, no te has puesto más gordo ahora que ya no sales de tu casa”, etc., le hicieron replantear si fue buena opción cambiarse de área, pues su percepción de cabina era otra.</p> <p>“Decidí mejor ignoro estos mensajes escritos y me dedique a mí trabajo, pero por más que intentaba aprender y al no tener a quien recurrir en caso de dudas me costó mucho trabajo aprender. Durante el año 2022 que regrese a trabajar presencialmente, pues el home office ya se había terminado, yo aún tenía muchas dudas acerca de mí trabajo y mis compañeros me seguían molestando, pero ahora sí ya me hacían los comentarios ofensivos de forma directa”.</p> <p>Comentarios como, “en dos años no aprendiste nada”, “para que te dieron tu cambio de área si no sabes nada”, “estas bien gordo”, etc., hicieron que me decidiera solicitar mi cambio de área, pero hasta el día de hoy no me lo han dado. “Yo prefiero mantenerme al margen, pues aunque en ocasiones el mismo ambiente de la cabina te incita a actuar de la misma forma que alguno de mis compañeros, yo prefiero estar relax.</p> <p>En ocasiones me he llegado a comportar igual que mis compañeros pero sin llegar al extremo, en especial igual que GM y AO. He hecho comentarios y he molestado a mis demás compañeros. No le hablo a PA porque tuve diferencias con ella porque no me agrada su forma de trabajar y con GH e IO también he tenido roces. También con uno de mis compañeros casi nos agarramos a golpes.</p> <p>Pero le indique que aquí así es, es un área muy estresante y uno tiene que estar activo y de ahí no paso, aquí así es y puto”. Indica que en cuanto a trabajar en una aseguradora y el hecho de ya haber estar en dos áreas totalmente distintas, sus intenciones no son renunciar ni que lo corran, tiene la intención de crecer laboralmente, pues cree que aquí hay buenas oportunidades laborales y que tiene más beneficios que cosas malas.</p>							

## Testimonio 5: GM.

Caso	5	Inic nombre	GM	Acciones de acoso			
Edad	32 años	Sexo	Hombre	Amenazas	Si	A física	Si
E civil	Soltero	N° de hijos	0	Difamación	Si	A verbal	Si
Antigüedad	5 años	Puesto	Op. de cabina	Burla	Si	Denigración	Si
				Aislamiento	Si		
				A Sexual	No		
<p>Qué opina: GM entro por recomendación de uno de sus amigos que igual era del área de cabina. Cuando él entro recuerda que su amigo, (el que lo recomendó), lo molestaba mucho haciéndole comentarios como, “apúrate”, “no sabes nada”, “estas para llorar”, “no sé mi porque te metí a trabajar aquí”, etc.</p> <p>Recuerda que estos comentarios y otras actitudes que su amigo tomaba hacia él, como el hecho de desconectarle su computadora, esconderle sus pertenencias, así como comentarios hacia su persona y su forma de trabajar hicieron que poco a poco se fuera “achicando” mientras estaba trabajando con él, y cuando no trabajaba mejor, pues se sentía más cómodo.</p> <p>“Al año de que entre a trabajar aquí la persona que me metió se cambió de área. Al principio me sentí un poco raro, pues a pesar de que en muchas ocasiones mí amigo me molestaba, con el tiempo me fui acostumbró a su forma de ser e incluso lo llega a ver normal, pues como era la única persona que conocía y con la que podía platicar decidí dejarlo así.</p> <p>Con el paso del tiempo tuve que ir haciendo nuevas amistades que, sin embargo, traían la misma vieja escuela que mi amigo, el que me metió aquí y poco a poco fui agarrando más y más confianza con mis compañeros de cabina. Al poco tiempo ya me llevaba bien con ellos y de la misma forma, gritos, groserías y demás.</p> <p>Fui normalizando esto, pues a pesar de que en ciertas ocasiones era de juego, en la mayoría de las ocasiones no, pues ya no era normal agraviarse constantemente todos contra todos. Con el paso del tiempo he visto ir y venir personas, unas se cambiaban de área, otras fueron despedidas y otras más renuncian porque no les gusta el trabajo.</p> <p>Yo que hasta la fecha sigo aquí, he de decir que me quede con estas actitudes y al día de hoy hasta cierto punto las preservo y las aplico con mis demás compañeros. Me llevo muy pesado con SM, AO, FS, RL y con GH. Así como a mí me trataron ahora yo los trato. En muchas ocasiones me he llegado a agraviar con varios de ellos, principalmente con mujeres, pues a ellas no les parece la forma en la que hablo y la verdad no me importa.</p> <p>“Para mí, las personas que no saben trabajar son tontos e ineptos. He de reconocer que le bajó un poco a mí forma de ser, pues ya no se dejan que les hable tan feo, esta generación de cristal, ya por todo se molesta y cada vez quieren hacer menos. En cuanto a trabajar en una aseguradora me siente a gusto, de aquí ha salido para poder construir mi casa y otras cosas más. No tengo intenciones de renunciar y estoy en busca de un ascenso”.</p>							

## Testimonio 6: IO.

<b>Caso</b>	6	<b>Inic nombre</b>	IO	<b>Acciones de acoso</b>			
<b>Edad</b>	43 años	<b>Sexo</b>	Mujer	Amenazas	Si	A física	Si
<b>E civil</b>	Soltera	<b>N° de hijos</b>	0	Difamación	Si	A verbal	Si
<b>Antigüedad</b>	5 años	<b>Puesto</b>	Op. de cabina	Burla	Si	Denigración	Si
				Aislamiento	Si		
				A Sexual	Si		
<p>Qué opina: IO fue la segunda mujer en entrar a cabina. Entro por recomendación de un amigo, que de igual forma trabajaba aquí y que posteriormente se cambió de área, al área de ajustes. "Cuando entre me se sentía un poco rara, pues nunca había trabajado en un área en dónde únicamente trabajarán hombres, era algo nuevo para mí, aunque no me disgustaba esto.</p> <p>Conforme paso el tiempo me dio cuenta que casi nadie me hablaba, y lo poco que le hablaban era para cuestiones de trabajo. Lo mismo hacia yo, yo me apoyaba sobre todo en mi amigo, pues era el único al que yo le hablaba y que me hablaba. Intenté hacer amistad con AR pero fracasé, a las pocas semanas ya no nos hablábamos y hasta la fecha seguimos sin hablarnos.</p> <p>Y así seguí, nadie se metía conmigo ni yo me metía con ellos. Recuerdo que poco a poco uno de mis compañeros fue agarrando confianza y después mis demás compañeros. Al principio todo bien, era un ambiente laboral bueno, al menos conmigo, porque yo ya sabía cómo se llevaban ellos, gritos y groserías, competían y compiten por saber quién sabía más, este GM que se cree muy muy.</p> <p>Un día me hicieron un comentario acerca de mi forma de trabajar, pero decidí ignorarlo, pues lo considero como algo normal, aquí así es. Pero con el paso del tiempo estos comentarios se fueron haciendo más y más frecuentes, así como la intensidad de estos. Pensé que solo era coto y decidí entrar a su juego, a llevarme igual que ellos se llevaban.</p> <p>Pero seguían haciendo comentarios que ya no solo atacaban mi forma de trabajar, sino también a mi persona. Hasta el día de hoy me dicen "gordonez", "trágate tu comida", "eres la consentida". Nunca he decidió decirle a mí jefe o a RH, pues lo veo como algo normal. Un día tuvo una discusión con uno de mis compañeros, pues este ya me molestaba mucho con comentarios obscenos e insinuaciones acerca de que ella andaba con uno de mis compañeros del área de ajustes.</p> <p>Una discusión que terminó mal, pues los dos nos dejamos de hablar. Como varios de mis compañeros presenciaron esta discusión decidieron ya no llevarse así, bueno en realidad solo le bajaron un poco. Y creo que es importante decir que hay otro de mis compañeros que constantemente me están toqueteando, por mencionar a DO. En muchas ocasiones le ha dicho que me deje, pero parece no importarle.</p> <p>La verdad ya me acostumbré, aquí el ambiente es así, todos los hombres son bien chismosos, groseros y hablan de todos a sus espaldas, luego hasta se llegan a agredir. Y de las mujeres ni se diga, algunas son igual o peor que los hombres, lo mejor es venir a hacer tu trabajo y ya. Constantemente escucho que hablan mal de mí, dicen que yo soy la chismosa de cabina, pero me vale.</p> <p>En cuanto a trabajar en una aseguradora me siento a gusto, siento que las prestaciones y el horario son buenos, gano más de lo que ganaba en mi antiguo trabajo y hago menos. Mientras hagas tu trabajo puedo estar con mi celular y no me dicen nada. Por el momento no tengo intenciones de cambiarme de trabajo ni de área, tal vez en un futuro sí, pero por el momento, aún me veo aquí un par de años".</p>							

## Testimonio 7: AS.

Caso	7	Inic nombre	AS	Acciones de acoso			
Edad	28 años	Sexo	Hombre	Amenazas	Si	A física	Si
E civil	Soltero	N° de hijos	0	Difamación	Si	A verbal	Si
Antigüedad	4 años	Puesto	Op. de cabina	Burla	Si	Denigración	Si
				Aislamiento	Si		
				A Sexual	No		

Qué opina: Comenta que cuando entro aquí no le caía bien ninguno de sus compañeros, y que de hecho no le hablaba a nadie, pues no quería hacer amistades, “yo solo vengo a trabajar y ya”. Recuerda que así estuvo aproximadamente 1 año, sin hablarle a nadie, solo lo necesario.

“Poco a poco los compañeros que estaban antes de que yo entrara y con los cuales todavía llegue a trabajar se fueron cambiándose de área y a otros los corrieron por andar haciendo bisnes con los ajustadores. Fue así como llegaron nuevos compañeros con los cuales poco a poco entable una amistad, no con todos, solo con algunos. Me fui abriendo más y más con ellos e incluso he llegado a entablar una buena amistad con algunos.

Recuerdo que mis antiguos compañeros eran bien castrosos, por mencionar a uno que le decían “cinquito” y otro que se llama Arturo, que ya ni están en esta área constantemente. Constantemente competían entre ellos por ver quién sabía más, pero no de una buena manera, sino a través de gritos, groserías, amenazas, etc. Aunque yo no me llevaba con ellos, ocasionalmente me molestaban pero yo los ignoraba, no me importaba que pensarán que soy mamón.

No sé por qué pero por algún motivo interiorice su forma de ser, se me pego esa forma en que ellos hablaban, expresaban, gritaban y demás y poco a poco fue siendo así como ellos. Aproximadamente a los dos 2 años de que entre aquí ya me sentía en confianza, en muchas ocasiones hice y he hecho comentarios fuera de lugar, comentarios como apúrate, cállate, apurate, pero sé que no soy el único, este SM, GM, FS e incluso este RL son iguales o peor.

Fui haciéndolos parte de mi vocabulario, pues como aquí todos hablan y se expresan así, pues es algo normal. He de admitir que yo soy una persona muy sarcástica y que ocasionalmente hago comentarios hacia mis compañeras, luego las albureo sin que ellas se den cuenta, y como no me dicen nada. Así como ellos me atacan por mi forma de trabajar y por mi apariencia yo soy así con ellos”.

En general puedo decir que AO es una persona sarcástica, grosera, que pone apodos, que hace comentarios hacía todos, ya sea por su forma de hablar, de vestir, etc., conflictiva, pues en varias ocasiones se ha llegado a agraviar con compañeros de otras áreas, casi al grado de llegar a los golpes, aunque esto no sucedió. En muchas ocasiones los ajustadores se han quejado de él por su forma de contestarles, de hablarles.

En cuanto a trabajar aquí menciona que ya quiero que lo corran, pues en varias ocasiones se ha enfermado de los nervios debido al estrés que aquí hay. Que lo estresa el trabajo, sus compañeros y en general todo. “Ya solo estoy en espera de que me corran y con mi liquidación abrir un negocio propio, tal vez una verdulería. Pues aunque la aseguradora tiene buenas prestaciones, no tiene buenos jefes.

Las prestaciones son buenas, el horario y lo que pagan, el problema es el trabajo que uno aquí realiza, es muy repetitivo y frustrante. Si, tienes muchos tiempos muertos en los que no haces nada y puedes hacer lo que tu quieras, mientras estes al pendiente de la pantalla todo bien. Pero eso no justifica que no me consideren para otra área A pesar de que en muchas ocasiones he tratado de buscar un ascenso no me lo dan, lo que me desanima porque no consideran mi trabajo ni a mí”.

## Testimonio 8: FS.

Caso	8	Inic nombre	FS	Acciones de acoso			
Edad	38 años	Sexo	Hombre	Amenazas	No	A física	Si
E civil	Casado	N° de hijos	4	Difamación	Si	A verbal	Si
Antigüedad	4 años	Puesto	Op. de cabina	Burla	Si	Denigración	Si
				Aislamiento	Si		
				A Sexual	No		

Qué opina: “Yo ya quiero que me corran, ya solo estoy esperando mi liquidación para poder irme a trabajar a otro lado, sea en otra empresa o por mi propia cuenta. Tal vez manejando una combi o de algo así. Aquí no me valoran, no valoran mi trabajo, por más que me he postulado, una y otra vez para otras áreas nunca me toman en cuenta, siempre me salen con una mamada, que no estoy capacitado para ejercer otro tipo de trabajo”.

Así opina FS, quien al día de hoy ya no se siente a gusto en el área de cabina. Indica que al año que entro estaba muy entusiasmado porque tenía la intención de ascender a otras áreas. Que apoyaba en actividades extras, pues el era el que siempre tomaba las horas extras que hay pero al día de hoy ya no, que ya se cansó de intentarlo, pues desafortunadamente los jefes no lo consideran.

“Desde que el entre he visto ir a 4 jefes de cabina, solo con uno me he llevado bien. Con los otros 3 no, pues tuve diferencias con ellos por distintos temas, se quejaban de mi forma de trabajar, Solo cuando necesitan algo me buscan, pero si no ni en cuenta. Para mí los jefes de cabina no saben ser jefes, siempre contratan a pura gente que no tiene la experiencia necesaria, yo no sé porque hacen esto.

En cuanto al ambiente laboral a mí me da igual, no me importa si se enojan por todo, que se anden agarrando entre ellos mismos. Solo por mencionar algunos este AS, SM, AO, VC son bien carrillas. También esta GH y eso que apenas tiene un año trabajando aquí, a ver si aguanta a estos compas porque es mujer y las mujeres no aguantan los comentarios que luego hacemos.

El trabajar aquí es muy pesado, estresante, tedioso, todos hablan mal de todos, puras pendejadas, de inepto no te bajan, te menosprecian, no existen las amistades, yo no confié en nadie. No me puedo sentir mal porque piensan que lo estoy inventando, que lo mejor es que me retire pues retraso la operación. Y peor aún si te ven callado te empiezan a molestar hasta por eso y si hablas mucho también se molestan, con nada están a gusto.

He tratado de acostumbrarme, pues no queda de otra, tienes que ser así, sí o sí porque si no los compañeros te comen, a mí este GM me puso pug, como el perro. Tal vez piensan que porque sigo aquí y como lo mencione en un principio, ya solo estoy en espera de mi liquidación para irme, no queda más que esperar, pues la verdad dudo que algún día salga de esta área.

Pues a pesar de que la aseguradora tiene buenas prestaciones, prestaciones superiores a la ley, por ejemplo el seguro de gastos médicos mayores a mí me hace un parote. Desde que entre lo he ocupado una infinidad de veces, y no solo yo sino también mis hijos y mi esposa, yo creo es por eso que no he renunciado.

Son los jefes de los que no saben ser jefes, no saben dirigir, dejan a las personas más ineptas en los mejores puestos. Creo que por eso en cabina existe un mal ambiente laboral, yo creo que lo mismo debe ser en otras áreas”.

## Testimonio 9: RL.

Caso	9	Inic nombre	RL	Acciones de acoso			
Edad	28 años	Sexo	Hombre	Amenazas	No	A física	No
E civil	Soltero	N° de hijos	0	Difamación	Si	A verbal	Si
Antigüedad	4 años	Puesto	Op. de cabina	Burla	Si	Denigración	Si
				Aislamiento	Si		
				A Sexual	No		
<p>Qué opina: “Pues yo vengo a trabajar, mientras yo haga mi trabajo y nadie se meta conmigo yo tranquilo”. La verdad no me importa lo que los otros compañeros digan o piensen de mí. En todos lados van a hablar de uno, así sea para bien o para mal”. A decir verdad, son pocos los compañeros con los que me llevo aquí, pues ya se cómo son todos, todos hablan mal de todos.</p> <p>Podrán decir frente a mí que son mis mejores amigos, pero a mis espaldas hablan mal de mí, así son y así seguirán. Tanto jefes como compañeros. Y qué decir de las otras áreas, pues en varias ocasiones he escuchado que nadie quiere al área de cabina, nos tachan de hacer mal las cosas, de flojo e irresponsables y nos miran feo, pero X.</p> <p>Con las pocas personas con las que me llevo (FS, AO, GM, GH) bien pues si me llevo pesado, gritos, groserías y comentarios despectivos. Aquí constantemente atacan tu forma de trabajar. Uno tiene dos opciones, o te dejas y te comen los compañeros con sus comentarios y acciones y te agarran de bajada o entras en su juego y terminas acostumbrándote a qué te molesten, pero a que tú también los molestes.</p> <p>Pues a pesar de que a mí casi no me molestan, sí sé que hablan de mi a mis espaldas y no me bajan de flojo, irresponsable y demás. Lo bueno es que yo solo vengo a hacer mi trabajo lo mejor que puedo, me importa poco lo que digan o piensen de mí, y más aquí en cabina, en dónde el ambiente laboral es muy pesado”.</p> <p>En general RL casi no se lleva con sus compañeros y casi nadie se mete con él. Casi no dice ni hace comentarios ofensivos, solo en ocasiones en dónde hay mucho trabajo y la operación lo sobrepasa se estresa y empieza a maldecir e insultarse, pero a sí mismo y no hacia los demás. Es de los pocos compañeros que han tenido problemas aquí con alguien, sea de otra área o de cabina.</p> <p>A pesar de que tiene la intención de crecer laboralmente no ha tenido la oportunidad. En dos ocasiones se ha postulado para distintas áreas y no le han dado la oportunidad. Él mismo en varias ocasiones se ha llegado a desanimar, indicando que no lo consideran para otras áreas, lo que lo desanima y hace que no trabaje con mucho entusiasmo.</p> <p>Menciona que no va a renunciar ya que el horario es muy flexible y no le dicen nada, aun teniendo su teléfono celular todo el día y que puede poner la música que a él más le gusta en su bocina y trabajar mientras escucha música y juega en su celular. “Solo trabajo 40 horas a la semana, de lunes a viernes y descanso dos días.</p> <p>Me da tiempo de hacer mis actividades personales, de ver a mi novia y a mí familia. Económicamente me alcanza bien, pues en ocasiones tomo horas extras, aquí, a partir de la 41 hora trabajada ya te la pagan como hora extra doble y triple. Además de que en muchas ocasiones tenemos mucho tiempos muertos, estoy aquí trabajando y no hay trabajo pero me pagan”.</p>							

## Testimonio 10: PA.

Caso	10	Inic nombre	PA	Acciones de acoso			
Edad	36 años	Sexo	Mujer	Amenazas	No	A física	No
E civil	Viuda	N° de hijos	1	Difamación	Si	A verbal	Si
Antigüedad	1 año	Puesto	Op. de cabina	Burla	Si	Denigración	Si
				Aislamiento	Si		
				A Sexual	No		
<p>Qué opina: "Siento que todos me atacan, no me adapté a este trabajo, no es como en mi antiguo trabajo, en dónde todo era más disciplinado. Ahí se respiraba un ambiente de respeto hacia los demás y hacia mí. Ahí el tiempo se me iba rápido, pues a pesar de que existe el relajo, era relajo con respeto, ósea no te hacían sentir mal por tu forma de trabajar o por tu forma de ser.</p> <p>Aquí sí, la gran mayoría son bien feo. Desde el primer día en que entre me vieron feo, solo con la mirada me hicieron sentir mal. Al principio no le tome importancia, pero con el paso del tiempo me di cuenta que no les caía bien. Pese a esto yo me concentre a hacer mi trabajo, pues aquí uno viene a eso, a trabajar. No dudo que las amistades se puedas dar, pero sigo con mis firmes ideales de que en el trabajo uno viene a trabajar.</p> <p>Al día de hoy puedo afirmar que tengo amistades. Mi única amistad es DC, con el me llevo muy bien, él si me comprende. Con él puedo trabajar a gusto, con mis demás compañeros no. Ellos hablan de mí a mis espaldas, y también en frente mí. En varias ocasiones he discutido con ellos, pues no les parecen mi forma de trabajar y mi forma de ser.</p> <p>Constantemente atacan mi forma de trabajar, mi forma de ser, hasta les molesta la música que escucho y más a GM, con él he tenido constantes problemas. Al principio no decía nada, pues como estaba en curva de aprendizaje pensé que tal vez era por eso. A pesar de que poco a poco fui aprendiendo, aun así, seguían cuestionando mi forma de trabajar. Un día explote con un compañero mío SM, siento que desquite toda mi ira sobre él.</p> <p>Posteriormente con otro compañero tuve otro altercado por lo mismo, DO. Solo hasta que vieron que ya no me dejaba le bajaron, pero sé que aun así hablan mucho de mí, la verdad ya no me importa". PA comenta que no se siente a gusto aquí, que no se ha podido acoplar a la dinámica debido a que la mayoría de sus compañeros son muy pesados y quieren que las cosas se hagan como ellos dicen.</p> <p>También que no se siente a gusto por los horarios que tiene, pues a pesar de que ella sabía que venía para la noche, al día de hoy ya no le gusta este turno. Y que por el momento no puede darse el lujo de renunciar, pues como su esposo falleció durante la pandemia por coronavirus ella es la única que solventa los gastos económicos en su hogar. "Aunque quisiera renunciar no puedo, si dejo de trabajar quien me mantiene a mí y a mi hija.</p> <p>La aseguradora ofrece buenas prestaciones laborales, de eso no me puedo quejar, el problema es el ambiente que ahí aquí. La mayoría de mis compañeros, hombres y mujeres son un dolor de cabeza, con todo se molestan, de todo se quejan, hablan mal de todos e incluso entre ellos mismos, los que dicen que son muy amigos, patrañas. Ellos son los que generan un mal ambiente laboral aquí".</p>							

## Testimonio 11: DC.

Caso	11	Inic nombre	DC	Acciones de acoso			
Edad	24 años	Sexo	Hombre	Amenazas	No	A física	No
E civil	Soltero	N° de hijos	0	Difamación	Sí	A verbal	No
Antigüedad	1 año	Puesto	Op. de cabina	Burla	No	Denigración	No
				Aislamiento	No		
				A Sexual	No		
<p>Qué opina: Como comentarios generales DC es un compañero muy tranquilo, es la percepción de la mayoría tiene de él. Entro por recomendación de uno de sus primos (RL), y aprendió muy rápido todo lo referente a cabina. Casi no dice groserías, respeta y se lleva bien con la mayoría de los compañeros, además de que su forma de trabajar es buena, considerado el tiempo que lleva trabajando aquí.</p> <p>“Es mi primer empleo formal. Aquí está bien, considero que el horario y el trabajo son buenos, así como las prestaciones que tiene la aseguradora. El único pero que le veo es el hecho de que mis compañeros son re gays, les gusta llevarse muy pesado entre sí. Hay ocasiones en dónde uno entra a su juego, pero hay ocasiones en dónde uno no quiere jugar y a pesar de esto a ellos no les interesa y terminan molestándote.</p> <p>A pesar de que a mí casi nadie me molesta, pues yo no me llevo así con nadie, he podido observar cómo mis compañeros se llevan muy pesado, en especial GM, AO, FS, SM, GH, JS y en ocasiones también mi primo, RL. Dicen muchas groserías, se expresan a gritos y demás. Hacen sentir mal al que no sabe, menospreciándolo, en ocasiones humillándolo supuestamente en forma de juego, y lo más feo siempre hablan mal de ti a tus espaldas.</p> <p>Te tienes que acostumbrar si quieres trabajar aquí, pues si mal no recuerdo por los comentarios que han hecho aquí siempre se han llevado así e incluso comentan que antes se llevaban mucho peor, jaja, dicen que yo soy de la generación de cristal, que no se me puede decir nada porque me lo tomo todo muy personal.</p> <p>Como es mi primer empleo formal por el momento no tengo intenciones de renunciar, quiero hacer antigüedad para en un futuro poder buscar mejores oportunidades laborales. Poco me importa que se lleven así entre ellos”.</p>							

## Testimonio 12: GH.

<b>Caso</b>	12	<b>Inic nombre</b>	GH	<b>Acciones de acoso</b>			
<b>Edad</b>	30 años	<b>Sexo</b>	Mujer	Amenazas	Si	A física	No
<b>E civil</b>	Soltera	<b>N° de hijos</b>	0	Difamación	Si	A verbal	Si
<b>Antigüedad</b>	1 año	<b>Puesto</b>	Op. de cabina	Burla	Si	Denigración	Si
				Aislamiento	No		
				A Sexual	Si		
<p>Qué opina: “Pues en general aquí el ambiente es bueno, ósea si hay coto entre mis compañeros y la mayoría de ellos se llevan bien pesado, dicen muchas groserías y constantemente están compitiendo entre ellos para ver quién sabe más. Trabajar aquí es muy competitivo, pues recurrentemente hacen comentarios como de quién sabe más, de a su parecer quien es el mejor.</p> <p>He visto que tratan mal al compañero o compañera que no sabe, incluso uno de mis antiguos compañeros no le dieron a firmar el contrato porque la mayoría de mis compañeros hablaron mal de él ante los jefes de cabina. Comentarios acerca de cómo para que contratan una persona vieja, lenta, que no sabe trabajar. Lo peor es que lo decía en frente de todos los jefes, haciéndolo quedando mal como persona y como trabajador.</p> <p>Una vez un compañero, SM quiso molestar de frente pero mi compañero (al que no le dieron el contrato), lo enfrentó retándolo a una pelea, pero solo quedó en eso, pues RL no quiso pelearse y mejor lo dejaron así argumentando que solo era juego. Aun así siguió hablando mal a sus espaldas, con los compañeros, con el supervisor del área de cabina y con los demás jefes.</p> <p>No dudo que hablen mal de mí. Hay un compañero que me molesta mucho, GM, a cada rato quiero llamar mi atención, no me cae bien, pues constantemente me está preguntando acerca de mí, que porque esto y porque el otro, que trabajo muy bien. Ya lo confronté preguntándole si le gusto, me dijo que no, pero aun así me sigue molestando.</p> <p>No he querido decirle a mi jefe inmediato, pues a pesar de que si es un molesto considero que aún no es necesario. En este año que llevo trabajando aquí he visto, oído muchas cosas, todos hablan mal de todos, todos y sin excepción. Sean hombres o mujeres, son lo mismo. A uno ya solo queda acostumbrarse.</p> <p>Dejando a un lado esto, la aseguradora ofrece buenas prestaciones, muchos días de vacaciones y días personales. Económicamente el salario no está mal pues gano más que en mi antiguo trabajo, creo que es un buen empleo. Por el momento no tengo intenciones de renunciar y me gusta esta área a pesar mis compañeros son un dolor de cabeza, el trabajo a mí me gusta”.</p>							

## Testimonio 12: JS.

Caso	13	Inic nombre	JS	Acciones de acoso			
Edad	32 años	Sexo	Mujer	Amenazas	No	A física	No
E civil	Casada	N° de hijos	1	Difamación	Si	A verbal	Si
Antigüedad	1 año	Puesto	Op. de cabina	Burla	Si	Denigración	Si
				Aislamiento	No		
				A Sexual	Si		
<p>JS también entro por recomendación de un conocido. Ella entro cuando estaba embarazada, tenía aproximadamente 6 meses de embarazo y a los tres meses de que entro se fue de incapacidad y regreso aproximadamente hace 3 meses. Es decir, del año que lleva trabajando aquí solo ha trabajado 6 meses.</p> <p>Mucho se ha dicho de ella, pues hay comentarios acerca de que porque contrataron a una persona embarazada que al final se iba a ir de incapacidad al poco tiempo de que entro. Que no iba a aprender nada en tan poco tiempo, que el hecho de que estuviera embarazada la haría poco útil para esta área y que debido a su actual condición le dan muchas preferencias.</p> <p>Qué opina: “A decir verdad me da igual lo que opinen de mi mis compañeros o compañeras, yo solo vengo a trabajar y si entre aquí fue porque necesitaba el seguro médico para poder costear el parto. Ya no me interesó tanto en dónde entrar a trabajar, lo que me urgía era un trabajo, el que sea, y aquí se dio la oportunidad, un ex compañero de mi antiguo trabajo me recomendó aquí y así fue como entre.</p> <p>He visto que se dice mucho de acerca de mí, desde el primer día que entre, pues todos me decían que como le había hecho para entrar a trabajar aquí si estaba embarazada, la verdad no les tome importancia. Al poco tiempo ya escuchaba comentarios acerca como de porque me contrataron si ya me iba a ir de incapacidad y de que no iba aprender en tan tiempo.</p> <p>Con el paso del tiempo paso de palabras a comentarios acerca de mi físico y de mi aspecto, siento que me miran mucho, que me morbosean, a tocarme la espalda y darme masajes en mi espalda, DO, cosa que yo odio y que en muchas ocasiones si les dije que eso no me gustaba, pero poco les importaba.</p> <p>Finalmente llegó el día en que me fui de incapacidad, una compañera que tengo aquí, GH, a la cual podría considerar como mi única amiga, me contaba que en mi ausencia hablaban muchas cosas de mí, pero pues trate de no tomarle importancia.</p> <p>Ahora que regrese de mi incapacidad me siguen cuestionando cómo es que me contrataron, porque tengo ese horario y que casi no sé nada del trabajo. Y qué decir de mí físico, siento que mis compañeros me ven mucho, me siguen toqueteando y morbosendo. No le he querido decir a mi jefe inmediato, pero si los confronto diciéndoles que ya no me toquen, que me dejen de molestar, pues en incómodo.</p> <p>Ellos responden que aquí así es, que siempre ha sido así y que así seguirá. En fin, a pesar de que si hay buenas prestaciones laborales yo por el momento estoy en busca de otro empleo y si de aquí me despiden pues yo sin problema”.</p>							

