

# **CLIMA Y ACOSO LABORAL**

**FABIOLA RUBI CRUZ ROMERO**

**Lic. en Psicología,  
Maestra y Dra. en Estudios Organizacionales,  
[psicrubicruz@gmail.com](mailto:psicrubicruz@gmail.com)**



# CLIMA Y ACOSO LABORAL

- ▶ **Objetivo general**

Sensibilizar a los participantes sobre el impacto del clima laboral en la productividad y la organización, proporcionando herramientas para prevenir, y detectar el acoso laboral.



# Participación

▶ **¿Qué es el clima laboral?**

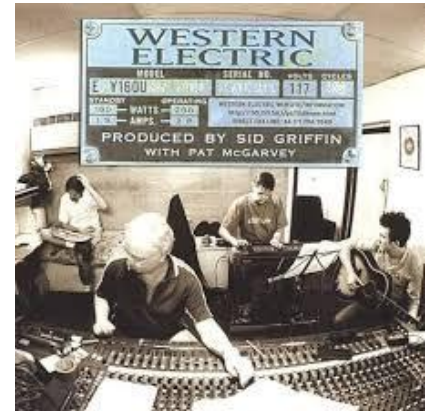


# ¿Qué es el Clima Laboral?

## ► Introducción

El estudio del clima laboral en las organizaciones es un tema recurrente dentro de las ciencias sociales. Desde 1924, Elton Mayo comenzó a estudiar el bienestar en las industrias.

De 1924 a 1933 su investigación se centró en la Western Electric Co (ATT), donde estudió el comportamiento de los trabajadores ante situaciones estresantes.



Tolman (1926)  
Clima laboral: conductas positivas que las personas construyen sobre el ambiente en el que laboran.

Psicología  
Lewin et al. (1939), y  
Fleishman (1953)  
Asocian el concepto del clima al liderazgo en las industrias.

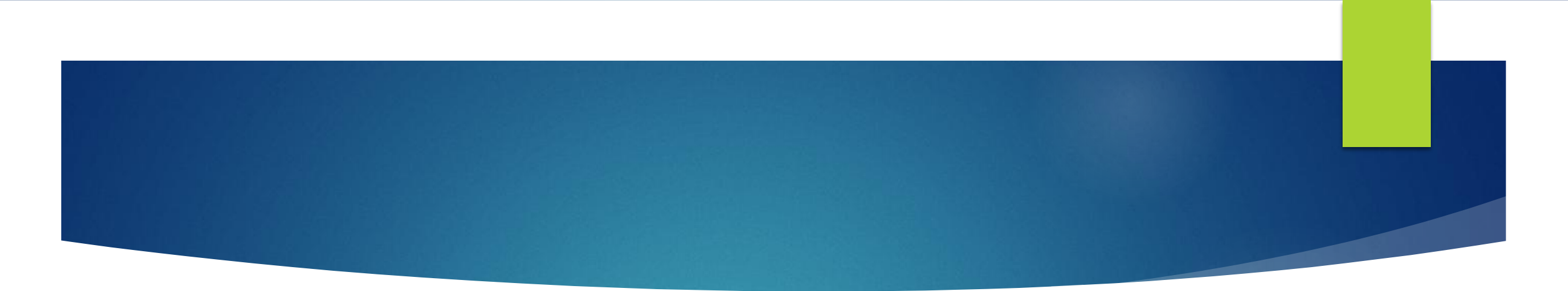
Argyris (1957)  
La cultura es un elemento que integra el clima organizativo.

Conflicto entre el sistema y el individuo.  
Autorrealización personal no siempre coincide con objetivos organizacionales

Forehand y  
Gilmer (1964)  
La opinión del  
individuo sobre la  
organización  
depende del  
ambiente y de las  
características de  
esta.  
Influencia en  
comportamiento.

Friedlander y  
Margulies (1969)  
El clima laboral es  
el conjunto de  
características  
organizativas  
captadas por los  
trabajadores.

Campbell (1976)  
El clima  
organizacional es  
variable  
dependiente e  
independiente de  
los procesos de la  
organización.

- 
- ▶ Reichers y Schneider (1990) refieren el clima laboral como un conjunto de percepciones compartidas sobre el ambiente de trabajo, liderazgo, reglamentos, políticas, prácticas y procedimientos formales e informales como las tradiciones, valores, costumbres y prácticas, además de la tecnología.

# Centro de Conciliación

- ▶ **El clima laboral es la percepción colectiva que los servidores públicos desarrollan sobre su entorno de trabajo.** En instituciones de alta demanda el clima es influenciado por tres dimensiones:
  1. **Entorno Organizacional Favorable:** La NOM-035 señala que el rol del trabajador, jornadas de trabajo y carga de trabajo deben ser equilibrados y conforme a la ley.
  2. **Apoyo Social y Liderazgo:** Calidad de interacciones entre compañeros y empatía de mandos medios.
  3. **El Desgaste Profesional (Burnout):** Un clima laboral deteriorado genera: agotamiento, disminución en calidad de atención, aumento de errores administrativos.

# Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018

## Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención

### ► ¿Qué es la NOM 035?

Es una normativa diseñada para promover un ambiente de trabajo saludable y armónico al prevenir:

- Cargas de trabajo excesivas
- Falta de control sobre el trabajo
- Rotación de turnos
- Jornada laboral prolongada
- Acoso laboral
- Conflictos laborales
- Liderazgo negativo
- Desequilibrio entre la relación trabajo-familia.



# Participación

- ▶ Observa el siguiente video e identifica las características del clima laboral.

[https://youtu.be/iTuPV41H7tA?si=skxVFrjEIW2BuRg\\_](https://youtu.be/iTuPV41H7tA?si=skxVFrjEIW2BuRg_)

# Reflexión

- El clima laboral sano debe generar equidad. No se puede ofrecer **conciliación** en un ambiente fragmentado.
- Indispensable para mitigar los riesgos psicosociales y garantizar la eficiencia en el servicio público.



# Referencias bibliográficas

- ▶ Chiavenato, I. (2020). Comportamiento organizacional: El contexto dinámico de las organizaciones (4ª ed.). McGraw-Hill.
- ▶ Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018). Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Diario Oficial de la Federación.
- ▶ Revista Internacional de Organizaciones. Definiendo el clima laboral. 100 años de revisión bibliográfica Ángel Olaz Capitán. DOI: 10.17345/rio31.458

# Acoso Laboral (Mobbing)

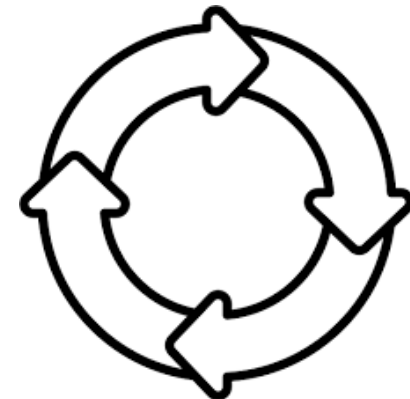
- ▶ El acoso laboral o *mobbing* es un proceso de violencia psicológica sistemática, prolongado en el tiempo, cuyo objetivo es marginar, degradar o eliminar emocionalmente a un trabajador.



# Componentes técnicos

- **Criterios de Identificación:** Una conducta es considerada acoso por la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) a partir de su **systematicidad** (frecuencia reiterada) y **perdurabilidad** (prolongado en el tiempo).

Un desacuerdo aislado o una llamada de atención justificada por rendimiento no constituyen acoso.



## 1. Direccionalidad del Acoso:

1. **Descendente (Bossing):** Ejercido por una jefatura abusando de su poder.
2. **Horizontal:** Ejercido entre compañeros del mismo nivel jerárquico por competencia o exclusión.

2. **Impacto en el Clima:** El acoso destruye la confianza del equipo, normaliza el miedo, fomenta la rotación, rompe canales de comunicación resultando en un clima laboral tóxico.



# Reflexión

- El acoso laboral no es un problema entre dos personas; es una falla sistémica de la organización que despoja al trabajador de su dignidad.
- En el centro de conciliación considerar el concepto de acoso laboral o *mobbing* genera conciencia en la organización y sirve para identificar los casos de usuarios.



# Referencias Bibliográficas

- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio sobre la violencia y el acoso (Núm. 190). ilo.org
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2014). Acoso laboral (Mobbing). Su noción constitucional y criterios para su identificación (Tesis Aislada 1a. CCLI/2014). Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.
- Secretaría de la Función Pública. (2020). Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Federal. Diario Oficial de la Federación.

# Participación

Observa los siguientes videos y responde las preguntas.

<https://youtube.com/shorts/P5imktr6qac?si=4piBE47MkZoLL-dY>

[https://youtu.be/P6Us1FqHUzk?si=liYBm-IgH0ZVsy\\_d](https://youtu.be/P6Us1FqHUzk?si=liYBm-IgH0ZVsy_d)

# Participación

1. Menciona 3 características técnicas que demuestren el acoso laboral (mobbing).
2. ¿Cómo afecta esta situación el rendimiento de Emilie y el clima laboral en la oficina y organización?



# Retroalimentación

► El caso cumple con las características de:

1.

- **Sistematicidad y Perdurabilidad:** Las agresiones no son un evento aislado; ocurren de manera continua.
- **Direccionalidad Descendente (Bossing):** Violencia psicológica ejercida por una figura de autoridad con poder.
- **Aislamiento, marginación, degradación:** Exclusión, prohibición de compañerismo, solidaridad, empatía, anulación profesional, desprestigio.

2. **Trabajadora (salud y rendimiento):** Sintomatología psicosocial (ansiedad severa), impacto cognitivo (errores).

- **Clima organizacional fracturado:** Represalias, desintegración del equipo, falta de colaboración e eficiencia.



► Responde por favor

1. ¿Cuál es la principal diferencia entre un conflicto de trabajo común y el acoso laboral?
2. Menciona un factor de riesgo que afecte negativamente el clima laboral
3. ¿Qué herramienta o protocolo institucional sirve para reportar un caso de acoso?



**¡Muchas gracias por tu participación!**

