



# Title: Prácticas socialmente responsables y acoso laboral, en un Municipio como organismo político administrador

## Author: PÉREZ-BRAVO, Julia

Editorial label ECORFAN: 607-8695

BECORFAN Control Number: 2020-05

BECORFAN Classification (2020): 111220-0005

Pages: 13

RNA: 03-2010-032610115700-14

### ECORFAN-México, S.C.

143 – 50 Itzopan Street

La Florida, Ecatepec Municipality

Mexico State, 55120 Zipcode

Phone: +52 1 55 6159 2296

Skype: ecorfan-mexico.s.c.

E-mail: contacto@ecorfan.org

Facebook: ECORFAN-México S. C.

Twitter: @EcorfanC

[www.ecorfan.org](http://www.ecorfan.org)

### Holdings

|         |             |            |
|---------|-------------|------------|
| Mexico  | Colombia    | Guatemala  |
| Bolivia | Cameroon    | Democratic |
| Spain   | El Salvador | Republic   |
| Ecuador | Taiwan      | of Congo   |
| Peru    | Paraguay    | Nicaragua  |

# Introducción

El presente tema de investigación hace alusión a la responsabilidad social corporativa (RSC) aplicada en una institución pública, la cual, al referirse al sector público, se le designa responsabilidad social gubernamental (RSG).

En vista de que la RSC es un tema muy amplio, ejemplo de lo cual es el contenido de uno de los documentos más relevantes en la materia, el Global compact o pacto global, que en su contenido incluye 4 áreas temáticas y 10 principios, en el presente trabajo, solo se incluye lo relativo a los estándares laborales. Tema que se hace interesante abordar en la presente investigación ya que recién empieza a permear en el interés de los políticos en México, aunque en otros ámbitos, como el de rendición de cuentas o el de transparencia, no así en el de prácticas laborales y se puede afirmar que existe poca investigación en la materia.

En la presente investigación también se incluye el tópico del maltrato o acoso laboral en la misma organización pública, mismo que se entrelaza con los estándares laborales de la responsabilidad social corporativa, en virtud de que, la organización que permite el acoso o el maltrato laboral en sus prácticas, no se puede decir que es una empresa socialmente responsable.

A efecto de acotar la investigación, esta únicamente se refiere a la responsabilidad social gubernamental en el área laboral de una dependencia del Municipio de San Juan del Río, Querétaro, la Dirección de Cultura y Turismo, en donde se verificó la prevalencia o no del maltrato o acoso laboral en su capital humano.

Esta situación de maltrato o acoso laboral se observa en organizaciones, tanto de la iniciativa privada como de la pública, hechos de los cuales ya se encuentra evidencia documentada a través de la investigación científica en diversas partes del mundo, aunque en México, la investigación relativa al tópico en el sector público se encuentra en etapa incipiente y casi nula si es entrelazada con la responsabilidad social corporativa en donde el principal interés es que se efectúen todas sus prácticas con las partes interesadas en un marco de ética, haciendo consientes a los dirigentes de que se puede servir, producir y generar beneficios y utilidades, pero conscientes de que sus acciones tienen un efecto positivo o negativo en sus entornos tanto interno como externo.

Se hace mención en el presente trabajo lo preocupante que resultan las prácticas de maltrato o acoso laboral, toda vez que puede originar daños en el capital humano, los cuales van desde el tipo moral, el psicológico e inclusive, el físico, como se puede ver en la literatura existente; ello también puede originar daños en las organizaciones, tales como costos por el ausentismo laboral, por incomodidad en el trabajo o enfermedades provocadas por el mismo maltrato laboral, situación que, en ocasiones, no es percibida por los dirigentes.

Con la presente investigación se buscó conocer las prácticas en materia laboral que utiliza la Dirección de Cultura y Turismo de San Juan del Río, Qro., Administración 2015-2018, como un organismo socialmente responsable, particularmente, aquellas prácticas que lleva a cabo para evitar el maltrato, hostigamiento, violencia laboral o mobbing.

La metodología de investigación consistió en analizar el problema mediante un enfoque cuantitativo con alcance descriptivo utilizando los tipos de investigación documental y de campo, usando el estudio del caso de la Dirección de Cultura y Turismo Municipal, con el método hipotético deductivo y diseño no experimental.

Los resultados derivados de los instrumentos de investigación dan muestra de que la dependencia tiene buenas prácticas laborales en un porcentaje del 40%, de igual forma, muestran que la existencia del acoso o maltrato laboral es baja, toda vez que se encuestó al 25% de los trabajadores de la dependencia y se encontraron prácticas de acoso en un 16.66%.

# Metodología

Considerando que la investigación se justificó toda vez que, existen diversas investigaciones, en diferentes áreas de las Ciencias Sociales, que manifiestan la existencia de acoso laboral en las organizaciones, mayormente en las públicas y que, en México se carece de trabajo de campo en el tema y que para erradicar el acoso laboral de las organizaciones públicas, se requiere un comportamiento serio, ético y responsable por parte de la organización, estableciendo mecanismos adecuados para conseguir un ambiente de trabajo libre de hostilidades.

Igualmente, considerando que la pretensión de esta investigación fue conocer la existencia de maltrato laboral o mobbing al interior las Dirección de Cultura y Turismo de San Juan del Río, Qro., Administración 2015-2018 y si es que se realizan acciones tendientes a evitar el acoso laboral a efecto de ser socialmente responsables, se estableció el tipo, método y técnica de investigación siguientes:

Se llevo a cabo la investigación mediante un enfoque cuantitativo con alcance descriptivo, utilizando los tipos de investigación documental y de campo. Se usó el estudio del caso de la Dirección de Cultura y Turismo Municipal de San Juan del Río, Querétaro. Las técnicas utilizadas para la obtención de información fueron documentales y de campo, a través de observación no participativa y cuestionario cerrado dicotómico.

# Resultados

Se utiliza el cuestionario *LIPT-60* que es la versión española del LIPT 45 de *Leymann Inventory of Psychological Terrorization*, modificado por el Instituto de Psicoterapia e Investigación de Madrid (1999). El instrumento incluye 15 ítems nuevos y proporciona la posibilidad de respuesta del cuestionario añadiendo grados de intensidad a las conductas recibidas.

De acuerdo con González y Rodríguez-Abuin (2003), existen dos versiones españolas del LIPT, la dicotómica y la escalar, para efectos del presente trabajo se utiliza la versión dicotómica. Esta conserva las instrucciones de administración y metodología de repuesta del LIPT 45, la cual consiste en la verificación de si existen, o no, prácticas de acoso laboral preguntando al sujeto si determinada situación de acoso ha tenido lugar, dándole como únicas opciones de respuesta Sí o No. Se analizan seis subescalas o grandes apartados de acoso:

- 1.- Subescala de desprestigio laboral (DL)=*ítems* 5, 10, 17, 18, 28, 49, 50, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60.
- 2.- Subescala de entorpecimiento del progreso (EP)=*ítems* 14, 27, 32, 33, 34, 35,37.
- 3.- Subescala de incomunicación o bloqueo de la comunicación (BC)=*ítems* 3, 11, 12, 13, 15, 16, 51, 52, 53.
- 4.- Subescala de intimidación encubierta (IE)=*ítems* 7, 9, 43, 44, 46, 47, 48.
- 5.- Subescala de intimidación manifiesta (IM)=*ítems* 1, 2, 4, 8, 19, 29.
- 6.- Subescala de desprestigio personal (DP)= *tems* 6, 20, 21, 24, 25, 30, 31.

En el presente trabajo, la aplicación del cuestionario se realizó al azar a los trabajadores de la dependencia, a quienes se encontraban disponibles y que tuvieran interés en colaborar en la evaluación de acoso. Se empleó el cuestionario construido de manera dicotómica, es decir, se preguntó al sujeto si determinada estrategia de acoso había tenido lugar, dándole como únicas opciones de respuesta Sí o No. Este instrumento fue aplicado a la muestra de diez personas. La edad media de la muestra fue de 48.27 años, con una desviación estándar de 18.22. El rango de edades comprendió entre un mínimo de 40 y un máximo de 77 años.

El LIPT total, definido como el número de respuestas positivas al cuestionario o número total de diferentes estrategias de acoso laboral experimentados por el sujeto fue, como media del grupo, de 1,2 con una desviación estándar de 1.41 y rango de 1 a 5.

Al establecer la comparación por sexos, se detectaron marcadas diferencias en el LIPT total. La media en los hombres fue de 1.6 con una desviación estándar de 1.41, que duplicó a la de las mujeres, que fue de .8 con una desviación estándar de 0.

En cuanto al género de los casos en que se manifestó el acoso laboral, el 33.33 % fueron mujeres y el 66.66% hombres.

*Cuadro núm. 3, Resultados de la existencia del acoso o maltrato laboral*

| No. | No. Ítem | Indicador  | LIPT % positivos |
|-----|----------|--|------------------|
| 1   | 1        | Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir.          | 10%              |
| 2   | 2        | Le interrumpen cuando habla.   | 10%              |
| 3   | 3        | Sus compañeros le ponen obstáculos para expresarse o no le dejan hablar.       | 10%              |
| 4   | 5        | Criticán injustamente su trabajo.  | 30%              |
| 5   | 12       | La gente ha dejado o está dejando de hablar con usted.                         | 10%              |
| 6   | 18       | Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted.                        | 10%              |
| 7   | 33       | Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas.               | 10%              |
| 8   | 43       | Le ocasionan "a propósito" gastos para perjudicarlo.                           | 10%              |
| 9   | 48       | Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo. | 10%              |
| 10  | 52       | No le pasan las llamadas o dicen que no está.                                  | 10%              |

Fuente: Elaboración propia con resultados de aplicación de LIPT 60.

Con esto se da respuesta a la pregunta de investigación ¿Las prácticas socialmente responsables que se llevan a cabo en la Dirección de Cultura y Turismo excluyen el acoso o maltrato laboral? Al dar cuenta que de los diez *ítems* donde reportó la existencia de acoso o maltrato laboral, en nueve de ellos el 10% de los trabajadores encuestados manifestaron haberlo experimentado, y solo en uno, el 30%.

Es decir, en 10 ítems se reportó la existencia de acoso o maltrato laboral, en 9 de ellos el 10 % de los trabajadores manifestó haberlo experimentado y en el ítem 5 el 30 % de los trabajadores manifestó haberlo experimentado. Es decir el 30 % de los trabajadores percibe que se critica injustamente su trabajo.

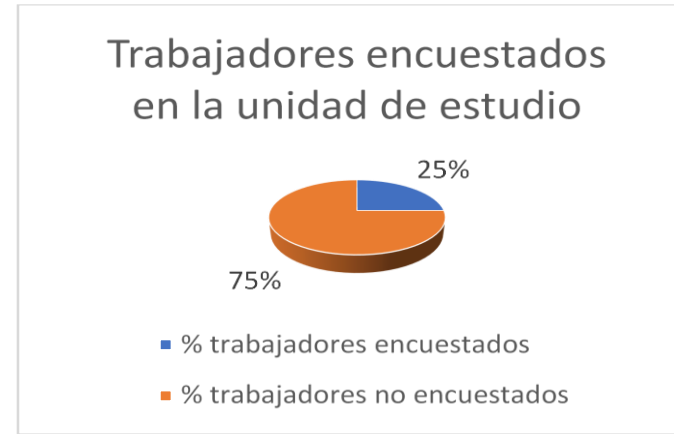


Cuadro núm. 4, Resultados resumidos de la existencia del acoso o maltrato laboral

| No . | No. Ítem | Indicador   | Subescala referente a:                      | LIPT porcentaje positivos |
|------|----------|---|---|---------------------------|
| 1    | 1        | Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir          | Intimidación manifiesta                     | 10%                       |
| 2    | 2        | Le interrumpen cuando habla   | Intimidación manifiesta                     | 10%                       |
| 3    | 3        | Sus compañeros le ponen obstáculos para expresarse o no le dejan hablar       | Incomunicación o bloqueo de la comunicación | 10                        |
| 4    | 5        | Criticán injustamente su trabajo  | Desprestigio laboral                        | 30                        |
| 5    | 12       | La gente ha dejado o está dejando de hablar con usted                         | Incomunicación o bloqueo de la comunicación | 10                        |
| 6    | 18       | Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted                        | Desprestigio laboral                        | 10                        |
| 7    | 33       | Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas               | Entorpecimiento del progreso                | 10                        |
| 8    | 43       | Le ocasionan “a propósito” gastos para perjudicarlo                           | Intimidación encubierta                     | 10                        |
| 9    | 48       | Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo | Intimidación encubierta                     | 10                        |
| 10   | 52       | No le pasan las llamadas o dicen que no está                                  | Incomunicación o bloqueo de la comunicación | 10                        |

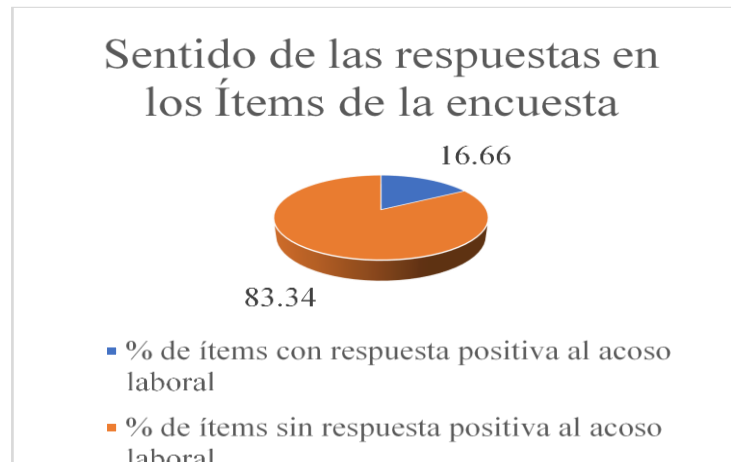
Fuente: Elaboración propia con resultados de aplicación de LIPT 60.

Figura núm. 1, Trabajadores encuestados en la unidad de estudio



Fuente: Elaboración propia.

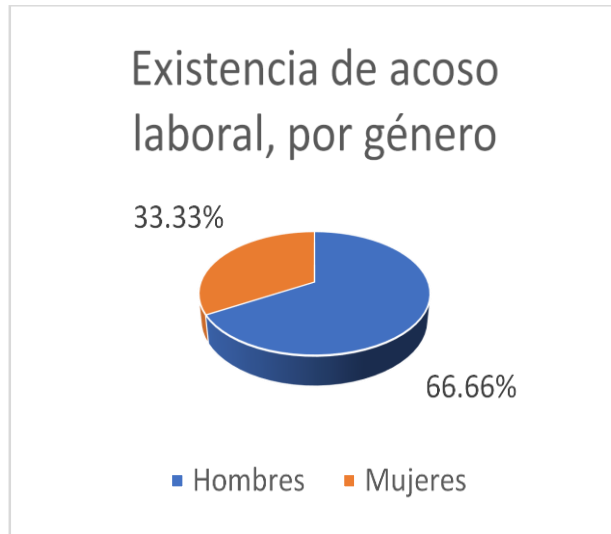
Figura núm. 2, Sentido de las respuestas en los Ítems de la encuesta



Fuente: Elaboración propia

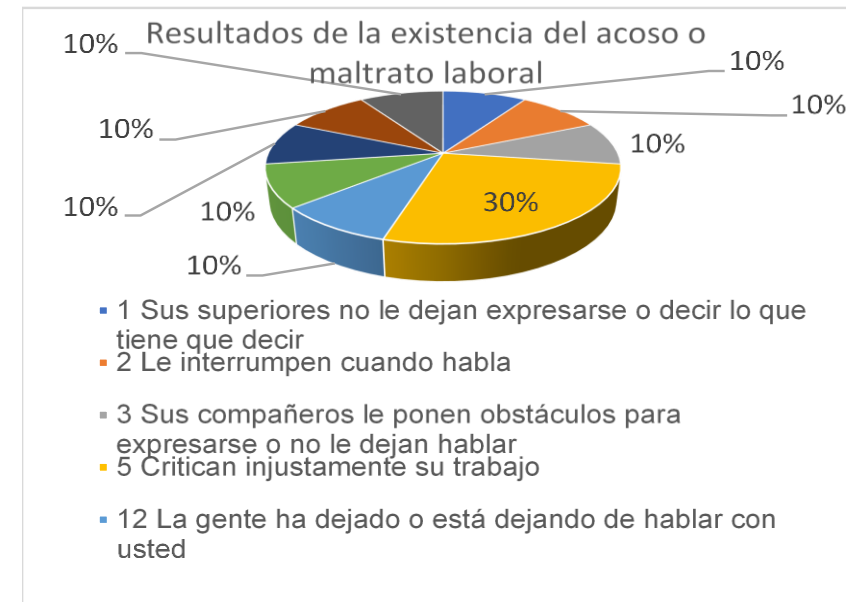
En este cuadro se puede observar a que subescala del cuestionario pertenecen los indicadores en los cuales salió positiva la existencia de acoso o maltrato laboral. Ejemplo: ítem 5, indicador de crítica injusta hacia el trabajo pertenece a la sub escala de desprestigio laboral

Figura núm. 3, Encuestados que manifiestan existencia de acoso laboral, por género



Fuente: Elaboración propia.

Figura núm. 4, Resultados de la existencia del acoso o maltrato laboral



Fuente: Elaboración propia.

# Conclusiones

A partir del análisis de los resultados obtenidos, posterior a la aplicación de los instrumentos de investigación, es posible puntualizar algunas conclusiones. Respecto del maltrato laboral se concluye que existe en una proporción en la dependencia en cuestión. Los resultados indican que solo se encontraron prácticas de acoso en un 16.66%, es decir, en diez *ítems* de los 60 que incluye el instrumento aplicado, y que, en cuanto al género, de los casos en que se manifiesta el acoso laboral, el 33.33 % son mujeres y el 66.66% hombres.

No obstante, el propio presidente municipal en turno manifestó que es de su interés reducir estas prácticas al mínimo en esta y en todas las dependencias del municipio de San Juan del Río como organismo político administrador. Por lo anterior, le serán presentados los resultados y las recomendaciones a efecto de que tome las medidas que considere pertinentes.

Las recomendaciones que se derivan son capacitar al personal en materia de responsabilidad social, así como en prácticas socialmente responsables en materia laboral, tanto a los pertenecientes a la dirección que se estudió en el presente trabajo, como a los de todas las secretarías, direcciones y organismos descentralizados. Esto, para prevenir el maltrato laboral y fomentar el trato ético y responsable en el municipio de San Juan del Río, Querétaro, como organismo político administrador y entre todas sus partes interesadas.

# Referencias

- Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas. (2004) *Marco Conceptual de la Responsabilidad Social Corporativa*. Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas.
- Armas, L. A., Solís, O., y Zárate, G. (2011). *Historia y Monumentos del Estado de Querétaro*. Gobierno del Estado de Querétaro.
- Bourdieu, P. (1997). *Razones prácticas sobre la teoría de la acción*. Anagrama.
- Comisión Europea. (2000). *Libro Blanco sobre responsabilidad ambiental*. Comisión Europea. [http://ec.europa.eu/environment/legal/liability/pdf/el\\_full\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/environment/legal/liability/pdf/el_full_es.pdf)
- De la Llata, M. (1976). *México y su costosa independencia, así es Querétaro*. Costa-Amic.
- Durán, A., Durán A. y Giraldo, E. (2004) El reto de la acreditación progresiva. Aplicación a herramientas de Gestión de la Responsabilidad Social Corporativa. En *VIII Congreso de Ingeniería de Organización* (pp.355-365). Asociación para el Desarrollo de la Ingeniería de Organización. [http://www.researchgate.net/publication/45448444\\_El\\_reto\\_de\\_la\\_acreditacin\\_progresiva.\\_Aplicacin\\_a\\_herramientas\\_de\\_Gestion\\_de\\_la\\_Responsabilidad\\_Social\\_Corporativa](http://www.researchgate.net/publication/45448444_El_reto_de_la_acreditacin_progresiva._Aplicacin_a_herramientas_de_Gestion_de_la_Responsabilidad_Social_Corporativa)
- Echávarri, R. (2006). *San Juan del Río, Geografía e Historia*. Gobierno del Estado de Querétaro.
- El Rotativo*. San Juan del Río primero en recibir Distintivo “M” de SECTUR. <https://rotativo.com.mx/noticias/locales/san-juan-del-rio/547607-san-juan-del-rio-primero-recibir-distintivo-m-sectur/>
- Entrena, R. (1986). *Curso de derecho administrativo* (Vol. 1). Editorial Tecnos.
- Fernández Ruiz, Dr. J. y Gámiz Parral, Dr. M.N. (1990) CAP. II. DERECHO CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS. Universidad Nacional Autónoma de México. Disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/3/1165/4.pdf>, Recuperado en agosto, 2015.
- Fernández, F. (2009). *Responsabilidad social corporativa*. Editorial Club Universitario
- Gómez, M. G. (2011). *Autonomía del órgano de control interno en el municipio de San Juan del Río, Qro, por medio de la creación de una entidad paramunicipal* [Tesis de Licenciatura]. Universidad Autónoma de Querétaro.

González de Rivera, M. (2002). *El maltrato psicológico*. Calpe.

González de Rivera, J.L. (2002). *El maltrato psicológico, COMO defenderse del Mobbing y otras formas de Acoso*. Editorial Espasa Práctico.

González, J. L. y Rodríguez-Abuin, M. (2003). *Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: El LIPT -60*. Psiquiatría.com.  
[http://www.psiquiatria.com/psiquiatria\\_legal/cuestionario-de-estrategias-de-acoso-psicologico-el-lipt-60/#](http://www.psiquiatria.com/psiquiatria_legal/cuestionario-de-estrategias-de-acoso-psicologico-el-lipt-60/#)

González, J. L. y Rodríguez-Abuin, M. J. (2005). *Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60*. Editorial EOS.

Gutiérrez, E. (2014). *El acoso psicológico en el trabajo y su impacto en el clima laboral, en una organización educativa y otra de salud* [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Querétaro]. [www.uaq.mx](http://www.uaq.mx)

H. Ayuntamiento de San Juan del Río. (s.f.). *Manual General de la Organización del Municipio de San Juan del Río, Querétaro*. H. Ayuntamiento de San Juan del Río  
<http://www.sanjuandelrio.gob.mx/uig/docs/f4/Manuales/Manual%20General%20de%20organizaci%C3%B2n%20-%20Administraci%C3%B3n%202012-2015.pdf>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2009). *Censos Económicos, Querétaro*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía.  
[http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/proyectos/censos/ce2009/pdf/M\\_Queretaro.pdf](http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/proyectos/censos/ce2009/pdf/M_Queretaro.pdf)

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2009). *México en cifras. Información nacional por entidad federativa y municipios*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

<http://www3.inegi.org.mx/sistemas/mexicocifras/datos-geograficos/22/22016.pdf>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2011). *Panorama Sociodemográfico de Querétaro. Censo de Población y Vivienda 2010*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal. (2010). *Enciclopedia de los Municipios y Delegaciones de México, Querétaro de Arteaga*.  
<http://www.inafed.gob.mx/work/enciclopedia/EMM22queretaro/municipios/22016a.html>

Leymann, H. (1990). ¿Qué es el Mobbing?. <http://contenidos.universia.es/especiales/mobbing/concepto>.

Leymann, H. (1990). MOBBING y terror psicológico en los lugares de trabajo. *Revista Violence and Victims*, 5(2).

Lizcano, J. L. y Nieto, P. (2005). *¿Responsabilidad social corporativa o solo corporativa?* Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas.

López, G. (2010). *La realidad española de la RSC a través de los informes de sostenibilidad de las empresas en el bienio 2006-2007* [Tesis doctoral]. Universidad Complutense de Madrid.

Ministerio de administración y gestión pública del municipio de Córdoba en Argentina, a través de <http://www.cba.gov.ar/micrositio/responsabilidad-social2012/accionarpolitica.html>

Observatorio de la RSC (2005). *Informe del foro de expertos en responsabilidad social de las empresas*. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/autonomos/economia-soc/RespoSocEmpresas/foro\\_expertos/contenidos/INFORME\\_FOROEXPERTOS\\_RSE.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/RespoSocEmpresas/foro_expertos/contenidos/INFORME_FOROEXPERTOS_RSE.pdf)

Organización Internacional de Estandarización. (2010). *ISO 26000 Responsabilidad Social*. Organización Internacional de Estandarización [http://www.iso.org/iso/discovering\\_iso\\_26000-es.pdf](http://www.iso.org/iso/discovering_iso_26000-es.pdf)

Oxfam International, a través de <https://www.oxfam.org/es>

Peraza, A. J. (2014). *Propuesta de un modelo gerencial estratégico socialmente responsable basado en el gobierno electrónico para la gestión de los gobiernos locales en el Estado de Aragua* [Tesis Doctoral, Universidad de Canaboro]. [http://www.cladea.org/index.php?option=com\\_phocadownload&view=category&download=126:propuesta-de-un-modelo-gerencial-estrategico-socialmente-responsable-basado-en-el-gobierno-electronico-para-la-gestion-de-los-gobiernos-locales-en-el-estado-aragua&id=8:viii-coloquio-pre-doctoral&Itemid=356](http://www.cladea.org/index.php?option=com_phocadownload&view=category&download=126:propuesta-de-un-modelo-gerencial-estrategico-socialmente-responsable-basado-en-el-gobierno-electronico-para-la-gestion-de-los-gobiernos-locales-en-el-estado-aragua&id=8:viii-coloquio-pre-doctoral&Itemid=356)

Rebolledo, O. (2005). El marco jurídico del municipio en un contexto federalizado. En S. Valencia (Coord.), *El municipio en México y en el mundo: Primer Congreso Internacional de Derecho Municipal* (pp. 379-387). Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Jurídicas. <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=1736>

Robles, R. (2004). *El Municipio*. Editorial Porrúa.

Trujillo, Lámbarry y Valderrabano (2014). Quantification of mobbing in the mexican financial sector from a gender perspective. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, 22(67), 211-233. [www.redalyc.org](http://www.redalyc.org)

Vázquez, P. (2003). *El Municipio Mexicano: Nuevo Nivel de Gobierno* [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de Nuevo León]. <http://cdigital.dgb.uanl.mx/te/1020149320/1020149320.PDF>

Verona, M. C., Déniz, J.J. y Santana, R. (2014). Consecuencias y responsabilidades de la empresa ante el mobbing. *Ciencias y Sociedad*, 39(3), 413-440. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87031897002>

Weber, M. (s.f.). *Qué es la burocracia*. [http://www.ucema.edu.ar/u/ame/Weber\\_burocracia.pdf](http://www.ucema.edu.ar/u/ame/Weber_burocracia.pdf)



**ECORFAN®**

© ECORFAN-Mexico, S.C.

No part of this document covered by the Federal Copyright Law may be reproduced, transmitted or used in any form or medium, whether graphic, electronic or mechanical, including but not limited to the following: Citations in articles and comments Bibliographical, compilation of radio or electronic journalistic data. For the effects of articles 13, 162,163 fraction I, 164 fraction I, 168, 169,209 fraction III and other relative of the Federal Law of Copyright. Violations: Be forced to prosecute under Mexican copyright law. The use of general descriptive names, registered names, trademarks, in this publication do not imply, uniformly in the absence of a specific statement, that such names are exempt from the relevant protector in laws and regulations of Mexico and therefore free for General use of the international scientific community. BECORFAN is part of the media of ECORFAN-Mexico, S.C., E: 94-443.F: 008- ([www.ecorfan.org/](http://www.ecorfan.org/) booklets)