
Informe de resultados de la aplicación de la Escala Cisneros para la medición del acoso laboral en el Instituto Federal de Telecomunicaciones - 2024

En el marco del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia y Discriminación y de las atribuciones de la Dirección General de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión (DGIGDI) se consideró necesario y conveniente establecer un método de medición de la percepción y de la incidencia de casos de violencia, particularmente del acoso laboral. En este sentido, se adoptó un instrumento específico y de aplicación periódica al personal del Instituto Federal de Telecomunicaciones (IFT), para estar en posibilidad de evaluar las acciones de prevención y atención a la violencia de tipo laboral.

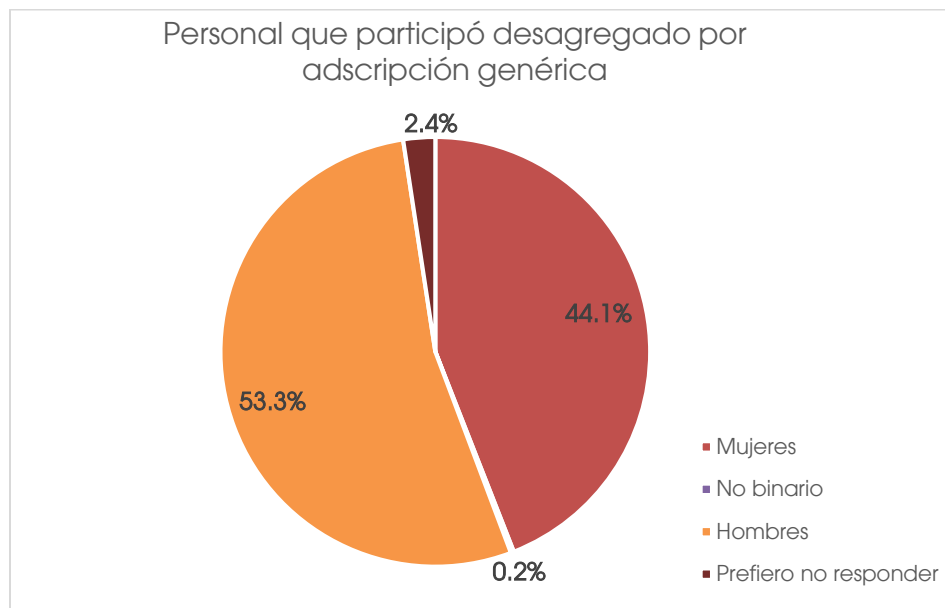
La Escala Cisneros es una herramienta propuesta por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STyPS) para evaluar la percepción del acoso y violencia en los centros de trabajo. Se aplicó por primera vez al personal del IFT durante el periodo del 17 al 28 de junio de 2024, de manera electrónica, a través de la herramienta de Google Forms.

Con el fin de salvaguardar el anonimato de las personas y, de esta manera, generar una mayor confianza al responder el cuestionario, únicamente se pidió señalar la identidad genérica de las personas y si, en su caso, viven con alguna discapacidad.

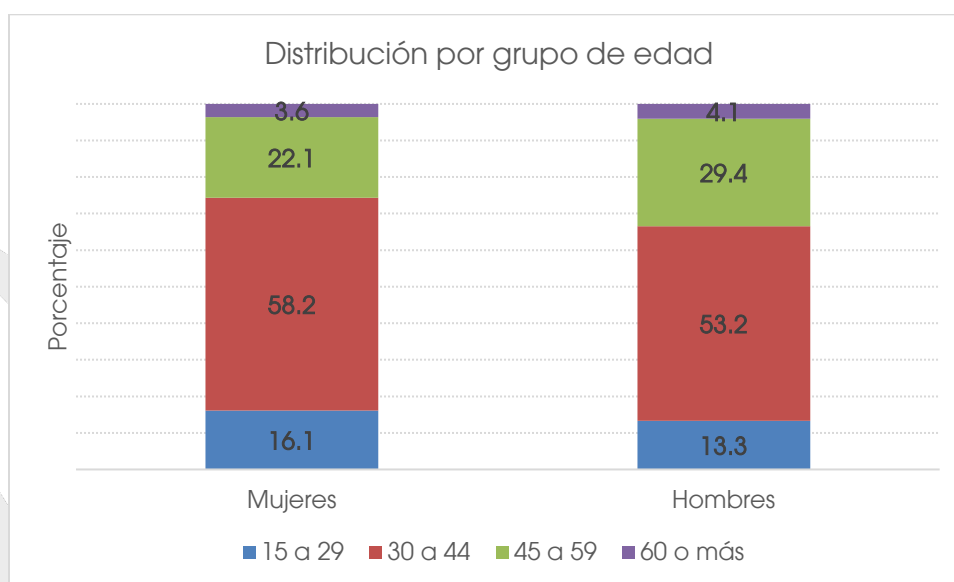
Este documento tiene el objetivo de presentar los principales resultados que derivan de la aplicación de la Escala Cisneros, para que el personal los conozca y se identifiquen las medidas necesarias para avanzar en la garantía de espacios laborales libres de violencia.

I. INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

Un total de 874 personas participaron en la encuesta, lo que representa dos terceras partes (67.3%) de la plantilla laboral del IFT; de las cuales 385 son mujeres (44.1%), 466 hombres (53.3%), 21 personas que prefirieron no responder su identidad genérica (2.4%) y dos personas se identifican como no binarias (0.2%).



En la encuesta participaron 28 personas con discapacidad (7 mujeres, 18 hombres y 3 que no respondieron su género).



La mayoría de las mujeres encuestadas tiene entre 30 a 44 años de edad (58.2%), seguidas por aquellas de 45 a 49 años (22.1%) y las que tienen menos de 30 años de edad (16.1%), mientras que las de 60 años o más representan 3.6%. En los hombres, estas cifras son de 53.3%, 29.4%, 13.3% y 4.1%, respectivamente.

II. PRINCIPALES HALLAZGOS

Con el fin de recuperar algunos de los datos más relevantes del presente informe, a continuación, se enlistan los hallazgos que se consideran más relevantes respecto de la existencia de acoso laboral en el IFT:

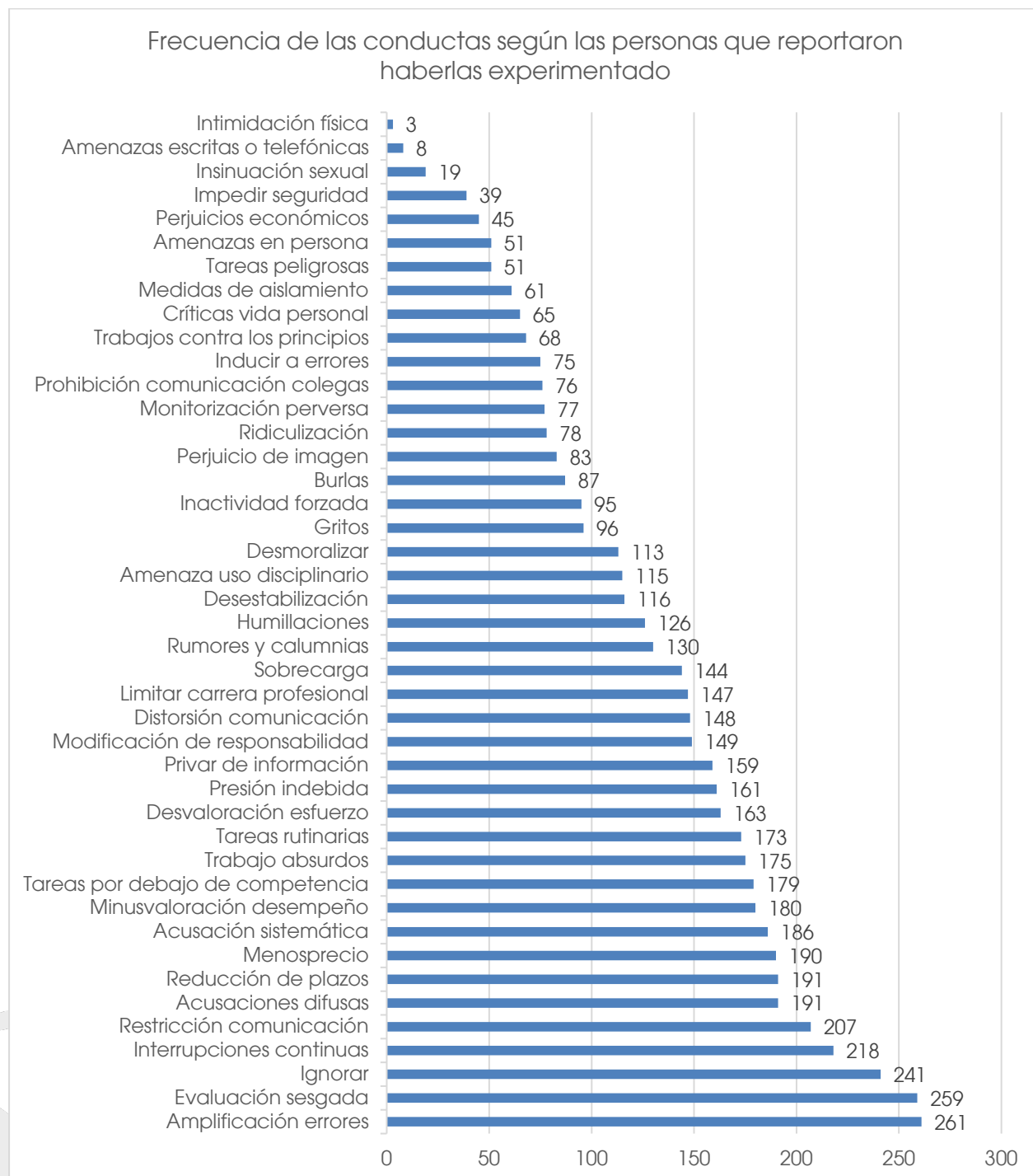
1. Las tres conductas constitutivas de acoso laboral que más fueron mencionadas por el personal son: la amplificación de errores, la evaluación sesgada y que se sientes ignorados/as en sus espacios de trabajo.
2. Un dato importante es que 58.8% de las personas participantes han tenido alguna experiencia de acoso laboral, mientras que 41.2% no lo han vivido.
3. Quienes más experimentan el acoso laboral son las mujeres y hombres de entre 30 y 44 años. En mayor proporción ellas que ellos.
4. Respecto de la existencia de acoso continuado (*mobbing*), cabe señalar que 11.4% del total de las personas participantes advierten haber vivido situaciones de acoso reiterado, es decir, que en los últimos 6 meses han sido víctimas de alguna conducta más de una vez por semana.
5. Para quienes sufren acoso reiterado, las situaciones que más experimentan son ser ignoradas, en el caso de las mujeres; y la amplificación de errores en el caso de los hombres.
6. Casi el 70% de las conductas de acoso laboral son llevadas a cabo por las personas superiores jerárquicas. En este sentido, se advierte que la modalidad más común del acoso laboral en el IFT, es de tipo vertical, y que existe una relación de subordinación.
7. La Escala Cisneros evalúa de manera individual, sin embargo, se estima una incidencia de 6.4% de acoso laboral continuado entre el personal participante. Esto quiere decir que 56 personas de las 874 encuestadas pueden estar siendo víctimas de *mobbing*.
8. De esas personas que perciben vivir acoso continuado, 27 son mujeres, 24 son hombres y 5 personas no dieron a conocer su adscripción sexo-genérica.

9. El valor promedio del Índice Global de Acoso laboral (IGA) es de 0.24, es decir, un poco arriba del 0.19, que sería el valor para considerar que el acoso laboral es nulo o bajo en el centro de trabajo.
10. El IGA arroja, también, que el nivel de acoso laboral es más alto para las mujeres (x1.20), que para los hombres (1.09).

III. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

La Escala Cisneros es una herramienta para medir la incidencia del fenómeno del acoso laboral en el lugar de trabajo. Indaga sobre 43 conductas de acoso, solicitando a la persona que responda su valoración en una escala de 0 (nunca) a 6 (todos los días) para evaluar el grado de afectación por cada una de las conductas de acoso por las que se pregunta.

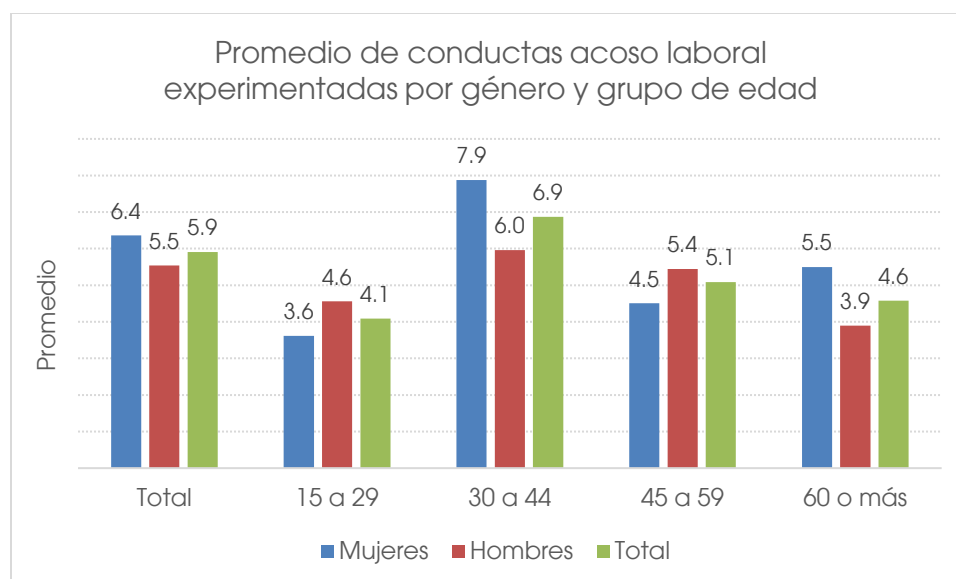
a) Frecuencia de las conductas de acoso laboral



En conjunto, se obtuvo un total de 5 mil 399 conductas referidas por las personas encuestadas; la más reportada fue la *Amplificación de errores* (261) y la menos mencionada fue la *Intimidación física* (3). Las trece conductas de acoso más señaladas representan casi 50% del total de conductas reportadas.

Cabe señalar que 41.2% de las 874 personas participantes no refirieron haber experimentado alguna de las conductas indagadas por el cuestionario Cisneros; 41.3% de las mujeres, 42.5% de los hombres y 13% de las personas no binarias o que no respondieron sobre su género.

Este primer acercamiento permite inferir que las conductas de acoso laboral reportadas no afectan en la misma medida al personal del IFT que participó en la encuesta y que el acoso laboral no es una situación generalizada en la institución.



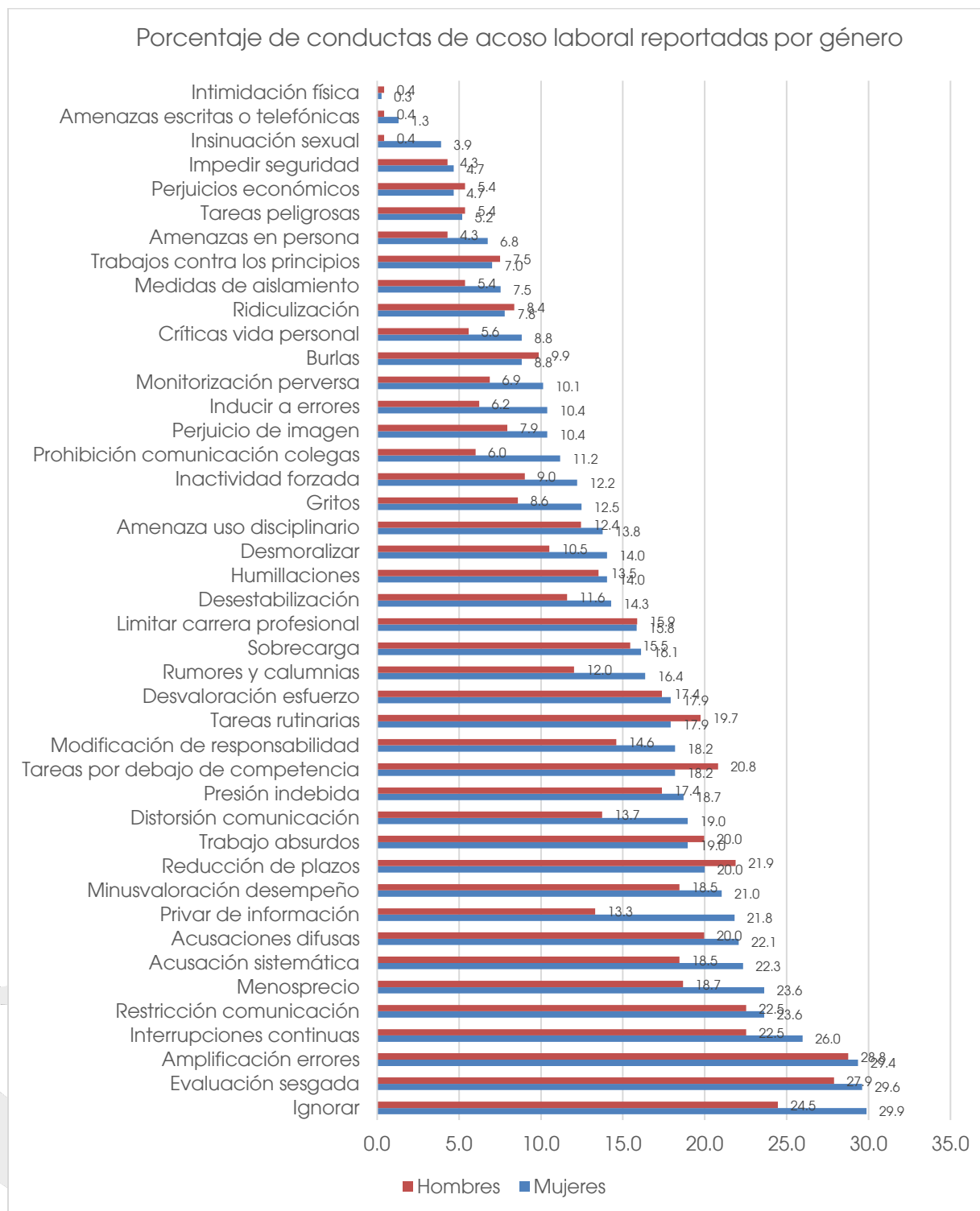
De 43 conductas de acoso indagadas por la Escala Cisneros, las personas respondieron que, en promedio, habían experimentado 5.9 conductas de acoso laboral. En mayor medida las mujeres (6.4) que los hombres (5.5). Son las mujeres de 30 a 44 años de edad quienes han experimentado más conductas de acoso laboral, con un promedio 7.9 conductas referidas.

A su vez, las personas con discapacidad señalaron un promedio de 6.9 conductas de acoso experimentadas, frente a 6.2 de las personas sin discapacidad.

En el caso de las 23 personas que omitieron declarar su género o este es no binario, el promedio es de 16.0 conductas de acoso laboral experimentadas. En este sentido, se puede advertir que, en la medida en que se suma alguna

condición de vida o rasgo identitario, la percepción de ser víctima de acoso laboral incrementa.





La mayoría de las conductas de acoso laboral indagadas por la Escala Cisneros, son experimentadas por las mujeres en mayor medida.

Las tres conductas más frecuentemente reportadas por las mujeres son: *Ignorar o excluir*, que afecta a 29.9% de ellas; seguida por la *Evaluación del trabajo de forma inequitativa o sesgada* (29.6%); así como la *Amplificación de errores*, señalada en 29.4% de los casos.

Tales conductas de acoso laboral también son las más frecuentes para los hombres, pero se reportan en una proporción menor: la *amplificación de errores* con 28.8%, seguida por *recibir una evaluación inequitativa o sesgada* (27.9%) y *ser ignorado o excluido* fue señalada por una cuarta parte de ellos (24.5%).

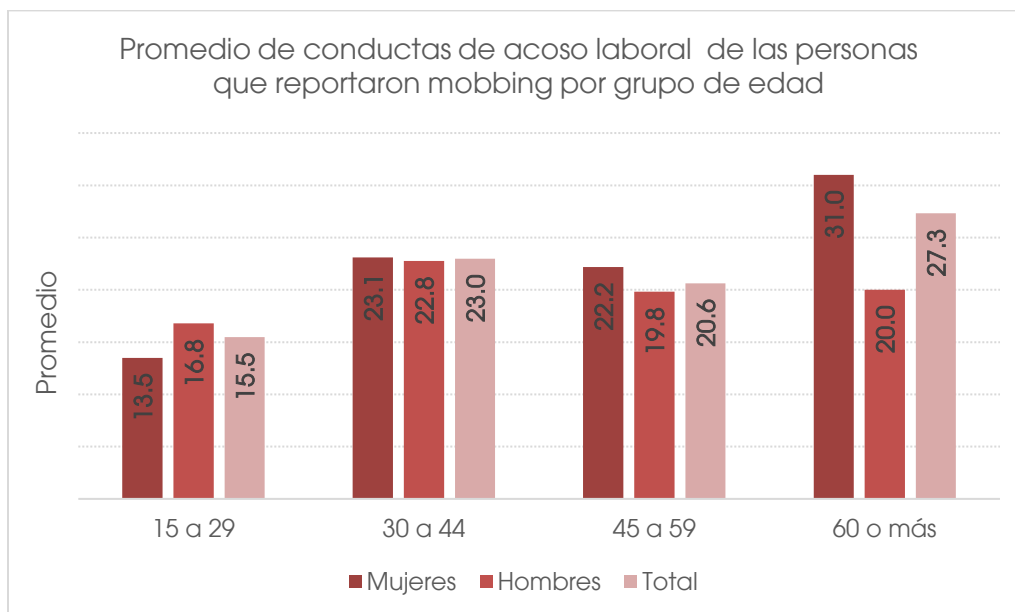
Algunas de las conductas son más reportadas por los hombres: que *se les asigne realizar tareas rutinarias* (19.7%) o *por debajo de su competencia* (20.8%); así como la *reducción de plazos*, mencionada por 21.9% de ellos. Para las mujeres, las proporciones en que se reportan estas conductas de acoso laboral son de 17.9%, 18.2% y 20%, respectivamente.

b) Acoso continuado o *mobbing*

Al concluir el cuestionario, y de forma adicional se pregunta a las personas participantes si han experimentado acoso laboral durante los últimos 6 meses, de manera reiterada o sistemática (más de una vez por semana).

La respuesta afirmativa a dicha pregunta constituye el primer dato de que probablemente una persona sea víctima de acoso laboral continuado o *mobbing*.

De las 874 personas encuestadas, 100 declararon haber experimentado conductas de acoso laboral durante los últimos 6 meses de manera reiterada (más de una vez por semana). Es decir, una prevalencia de probable acoso laboral continuado o *mobbing* de 11.4%; cifra que es de 12.5% para las mujeres y de 9.4% para los hombres.

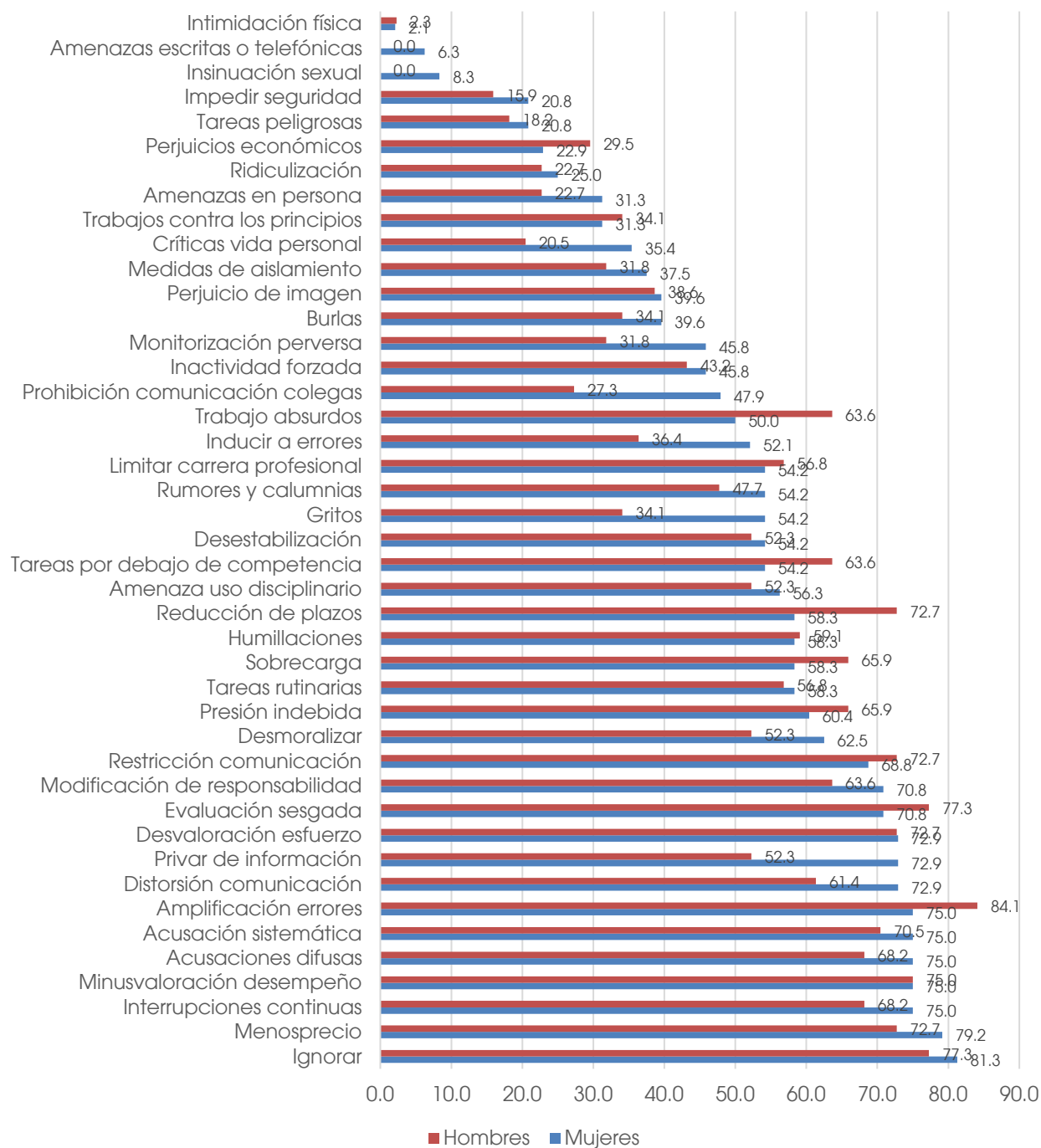


Para quienes reconocieron haber sufrido *mobbing*, el número de conductas de acoso declaradas es sustancialmente mayor que para las personas que no reconocieron ser víctimas de dichas conductas:

Las personas que se autoperciben como víctimas de acoso laboral continuado reportaron que, en promedio, han experimentado casi la mitad de conductas indagadas por la encuesta (21.4), el cual es mayor para las mujeres (22.1) que para los hombres (20.7).

Para las personas que no se reconocieron como víctimas de *mobbing*, el promedio de conductas de acoso laboral experimentadas es de 4.0, sin grandes diferencias por género. Sin embargo, llama la atención que son las mujeres de 30 a 44 años quienes tienen un promedio mayor (5.2) de conductas experimentadas.

Porcentaje de conductas de acoso laboral reportadas por género
(únicamente de quienes reportaron sufrir acoso en reiteradas ocasiones)



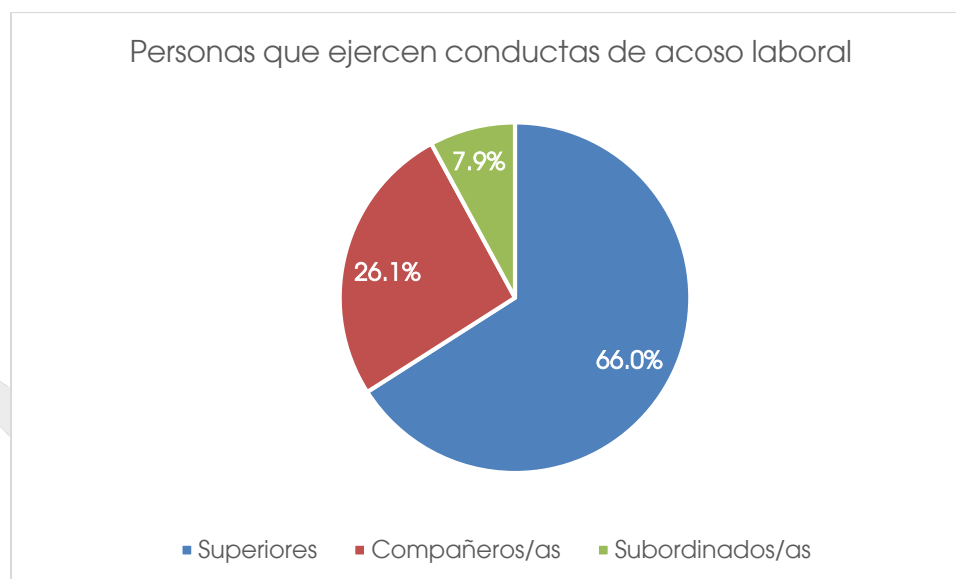
Para las 48 mujeres y 44 hombres que señalaron haber vivido de manera continuada una o más situaciones de acoso laboral, se amplifica la frecuencia con que señalaron experimentar conductas de acoso laboral, siendo más extendidas entre las mujeres que entre los hombres.

Las tres conductas más reportadas por este grupo de mujeres son: *ser ignorada o excluida* (81.3%); *que las menosprecien personal o profesionalmente* (79.2%) y *recibir interrupciones continuas que les impiden expresarse* (75%); cifras que para los hombres son de 77.3%, 72.7% y 68.2%, respectivamente.

Para los 44 hombres que reportaron haber vivido una o más conductas de acoso laboral de forma continua y reiterada, las tres más mencionadas son: *la amplificación de errores* (84.1%); *ser ignorados o excluidos* y *recibir una evaluación sesgada*, ambas 77.3% de ellos; la amplificación de errores fue reportada por 75% de las mujeres y recibir una evaluación sesgada por 70.8%.

c) Personas que ejercen acoso laboral

Las conductas de acoso laboral pueden ser realizadas por diferentes personas: superiores jerárquicos o jefes/as; compañeras o compañeros de trabajo; así como las y los subordinados a cargo de una persona.

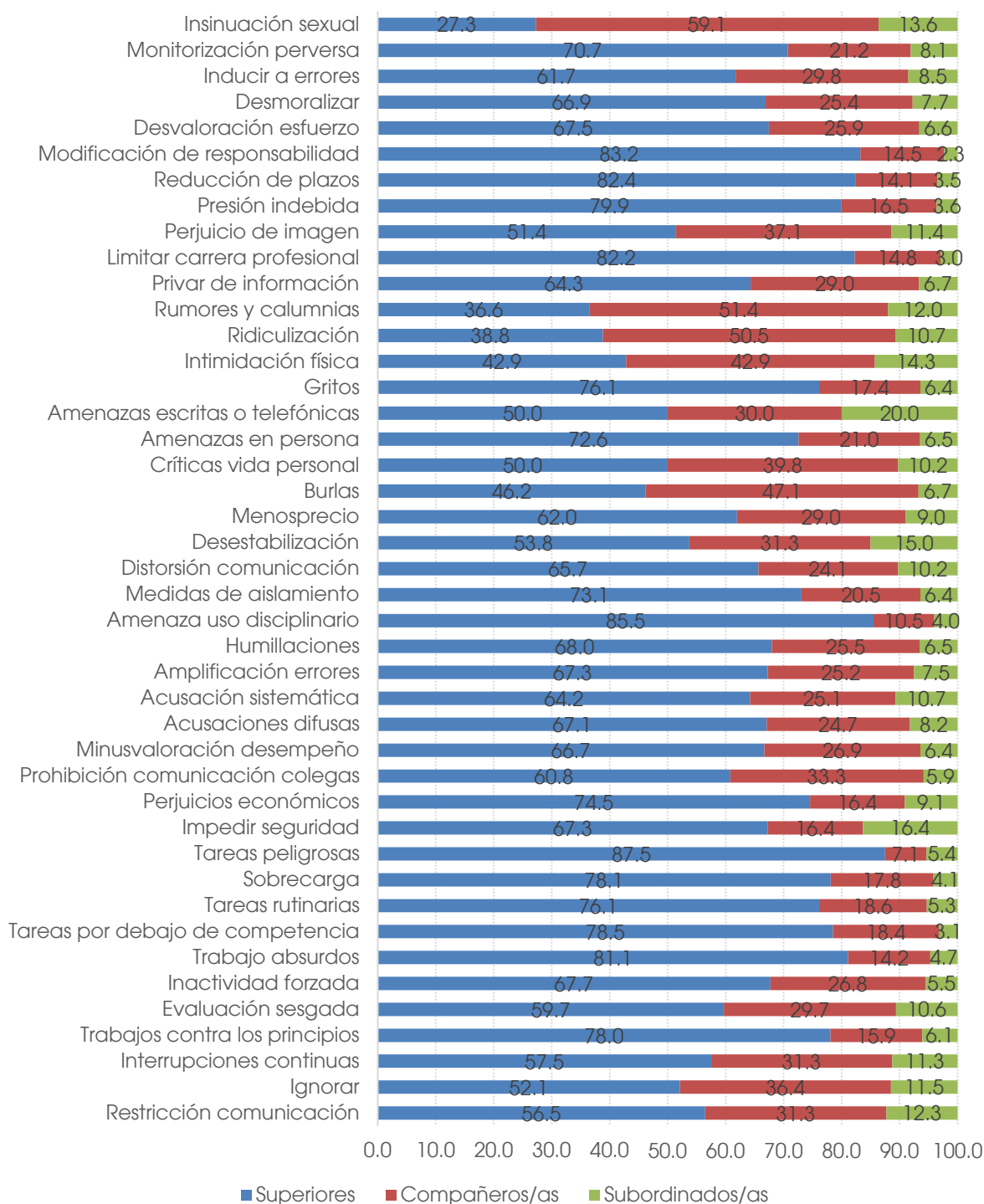


El formato de captación de las respuestas permitió dar cuenta de diferentes personas ejerciendo una misma conducta de acoso contra la persona encuestada. Si bien las personas 874 encuestadas señalaron casi 5 mil 400

conductas de acoso experimentadas, señalaron que estas 43 situaciones fueron llevadas a cabo por dos o hasta tres perpetradores/as. Así, se obtuvo un total de 6 mil 980 menciones de conductas de acoso; 66% de las cuales se efectuaron por parte de jefes o superiores jerárquicos; 26.1% por compañeros/as de trabajo y 7.9% por personal subordinado.

Es decir, dos terceras partes de las conductas de acoso laboral captadas por el cuestionario se refieren a hostigamiento laboral, al mediar una relación de superioridad jerárquica entre quien ejerce el acoso y la persona que lo experimenta.

Distribución porcentual según quien ejerce las conductas de acoso



Por una parte, llama la atención que en las conductas de acoso laboral que se refieren al ámbito personal, no predominan las y los jefes/as o superiores como quienes ejercen burlas, ridiculizan, generan chismes o calumnias.

Por otra parte, destaca que varias de las conductas de acoso laboral en que se menciona en mayor proporción a jefes/as o superiores jerárquicos como perpetradores/as, pueden dar cuenta de la forma en que se gestiona y aprovecha el capital humano de una institución. Por ejemplo, algunas relativas a la forma y tiempo en que se asignan las tareas o actividades como son asignar trabajos absurdos, tareas rutinarias o por debajo de la competencia, la sobrecarga de trabajo o modificar responsabilidades, fueron referidas por una de cada cinco personas encuestadas.

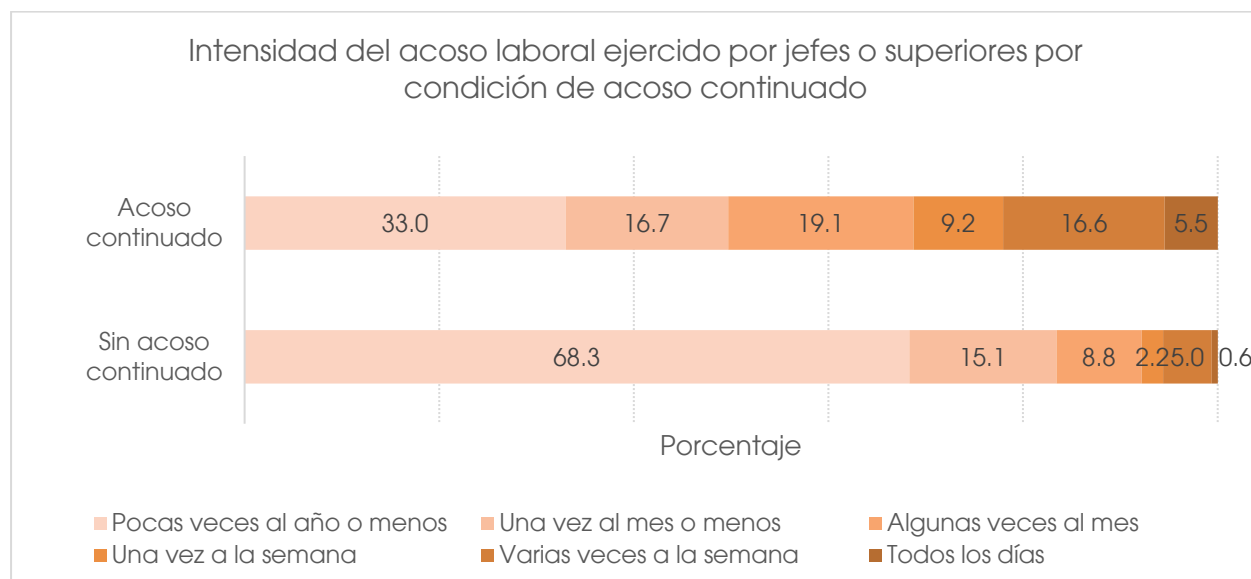
Vale la pena señalar que las conductas de insinuación sexual captadas en la encuesta fueron ejercidas en mayor medida por compañeros/as de trabajo (59.1%), 27.3% se realizaron por parte de jefes o superiores jerárquicos y 13.6% por personal subordinado.

d) Intensidad del acoso laboral ejercido por jefes/as o superiores

Otro de los elementos para estimar la incidencia del acoso laboral es la frecuencia con que se experimentan las conductas indagadas por el cuestionario.

Se consideran como de riesgo medio o incipiente, aquellas conductas que ocurren de una vez al mes a una vez por semana, aun cuando se hayan presentado de manera persistente por seis meses o más. Cuando la frecuencia es mayor a una vez por semana son consideradas de alto nivel de acoso, y constituyen el segundo componente para la estimación de la incidencia de acoso laboral en la Escala Cisneros.

Como ya se ha apuntado, 66% de las conductas de acoso laboral captadas por el cuestionario fueron realizadas por jefes/as o superiores jerárquicos, esto es un total de 4 mil 603 conductas de hostigamiento laboral mencionadas. De ellas, 57.8% fueron reportadas por el personal que no se considera que haya experimentado acoso continuado. En tanto que 44.2% se concentran en las cien personas que respondieron afirmativamente a la pregunta criterio, respecto a haber vivido una situación de acoso laboral durante más de seis meses y más de una vez a la semana.



Entre las personas que no reportaron acoso persistente, 68.3% de las conductas efectuadas por jefes/as o superiores jerárquicos pueden considerarse dentro de un *nivel leve*, porque se realizan pocas veces al año o menos.

Si tienen una incidencia de una vez al mes a una vez por semana se consideran de un *nivel medio*, y pueden ser indicativas de una primera fase de acoso laboral. Es decir, dentro de esta categoría se ubica 26.1% de las conductas realizadas por jefes o superiores jerárquicos hacia personas que no reportaron acoso persistente por seis o más meses.

A su vez, 5.6% de las conductas reportadas por este grupo se consideran en un *nivel alto*; pero no se toman en cuenta para asignar la presencia de acoso laboral, ya que no se cumple la condición de que al menos una de ellas hubiera persistido por al menos 6 meses.¹

Entre las personas que señalaron que sí habían experimentado una o más conductas de acoso laboral durante un periodo mínimo de seis meses, 33% de las conductas ejercidas por jefes o superiores jerárquicos se consideran de *nivel*

¹ Para precisar el nivel de riesgo de las conductas, se consultó la Calculadora de acoso laboral disponible en internet, denominada *Escala Cisneros Herramienta de valoración del acoso laboral*. Disponible en: <https://st.puebla.gob.mx/index.php/calculadora-acoso-laboral>

leve; en tanto que 45% de las conductas de acoso efectuadas hacia este grupo revisten un *nivel medio*, y como ya se señaló, pueden ser indicio de un acoso laboral incipiente. Las conductas de acoso laboral con un nivel alto, efectuadas por jefes o superiores jerárquicos, alcanzan una proporción de 22%.

La identificación de, al menos una de estas conductas de nivel alto, por parte de las personas que también reportaron haber experimentado una o más conductas durante un periodo de al menos 6 meses, son las que se toman en cuenta para determinar que una persona puede estar enfrentando acoso laboral continuado, de acuerdo con la metodología de la Escala Cisneros.

En número absolutos, al menos 428 conductas de acoso laboral reportadas por las personas participantes pueden tomarse en cuenta para considerar que una persona experimenta acoso laboral continuado, ya que fueron reportadas por personas que a la vez se cumplen la condición de haber vivido durante al menos seis meses una o más situaciones de acoso.²

e) Incidencia de acoso laboral continuado o *mobbing*

Debemos recordar que la Escala Cisneros es un instrumento que se aplica a nivel individual para definir que probablemente una persona está viviendo acoso laboral continuado o *mobbing*, dada la frecuencia y la persistencia de las conductas de acoso laboral que experimentan.

Al considerar las dos condiciones establecidas por la metodología de la Escala Cisneros para determinar si una persona vive una condición de acoso laboral continuado o *mobbing*, se obtuvo que 56 personas de las 874 encuestadas, cumplen ambas condiciones; ya sea que las conductas de acoso laboral sean ejercidas por personas superiores jerárquicas, compañeras, compañeros o personal subordinado. Es decir, con la Escala Cisneros se estima una incidencia de 6.4% de acoso laboral persistente y continuado o *mobbing*.

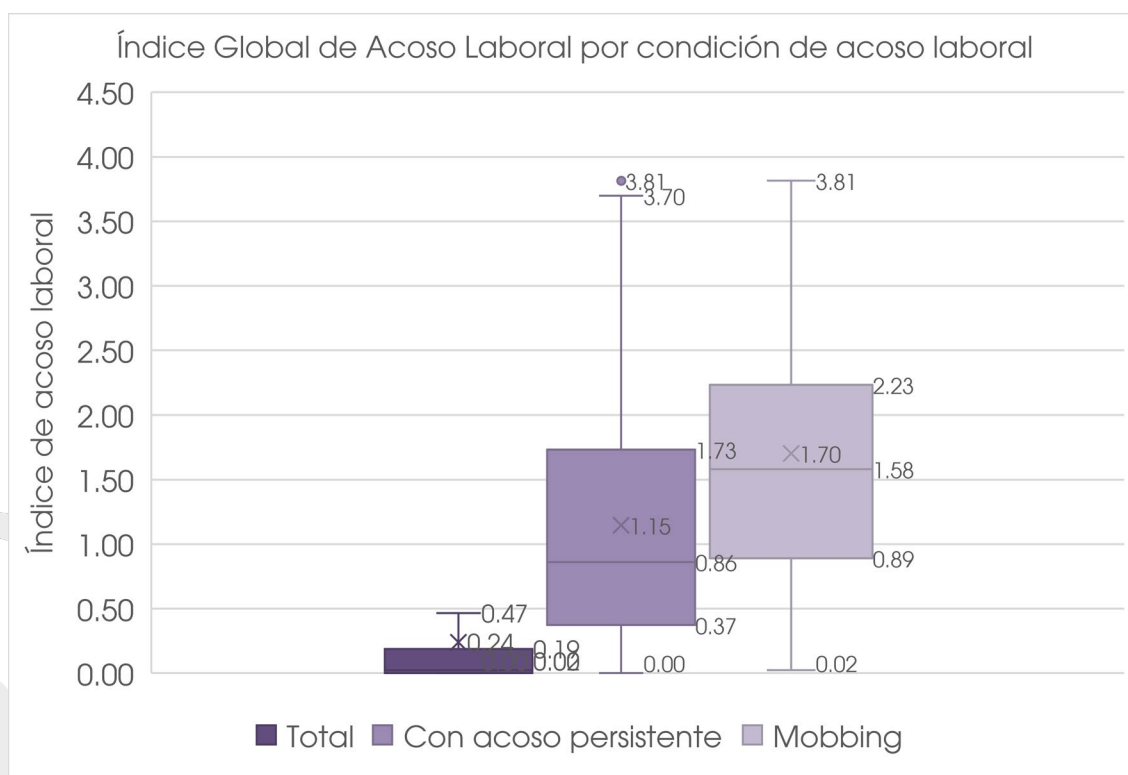
² Para la determinar si se presenta acoso laboral continuado de acuerdo con la Escala Cisneros, se consideraron solamente las conductas de acoso laboral de nivel alto efectuadas por jefes o superiores jerárquicos, a fin de simplificar la estimación del indicador. A estas 428 conductas podrían adicionarse las efectuadas por compañeros/os de trabajo o personal subordinado, que también se captaron al aplicar el cuestionario.

Del total de personas que autoperciben experimentar acoso laboral persistente por lo menos durante seis meses, 27 mujeres, 24 hombres y 5 personas que no identificaron su género, también respondieron que experimentaban una o más conductas de manera continuada (más de una vez a la semana); ello representa una incidencia de acoso laboral persistente y continuado (*mobbing*) de 7.0% para las mujeres, 5.2% en el caso de los hombres y de 21.7% para quienes no respondieron su género.

f) Índice Global de Acoso laboral

La Escala Cisneros permite el cálculo de una medida que contempla el número y la intensidad de las 43 conductas de acoso laboral indagadas, pues solicita a la persona que valore en una escala de 0 (nunca) a 6 (todos los días) la ocurrencia de cada una de ellas.

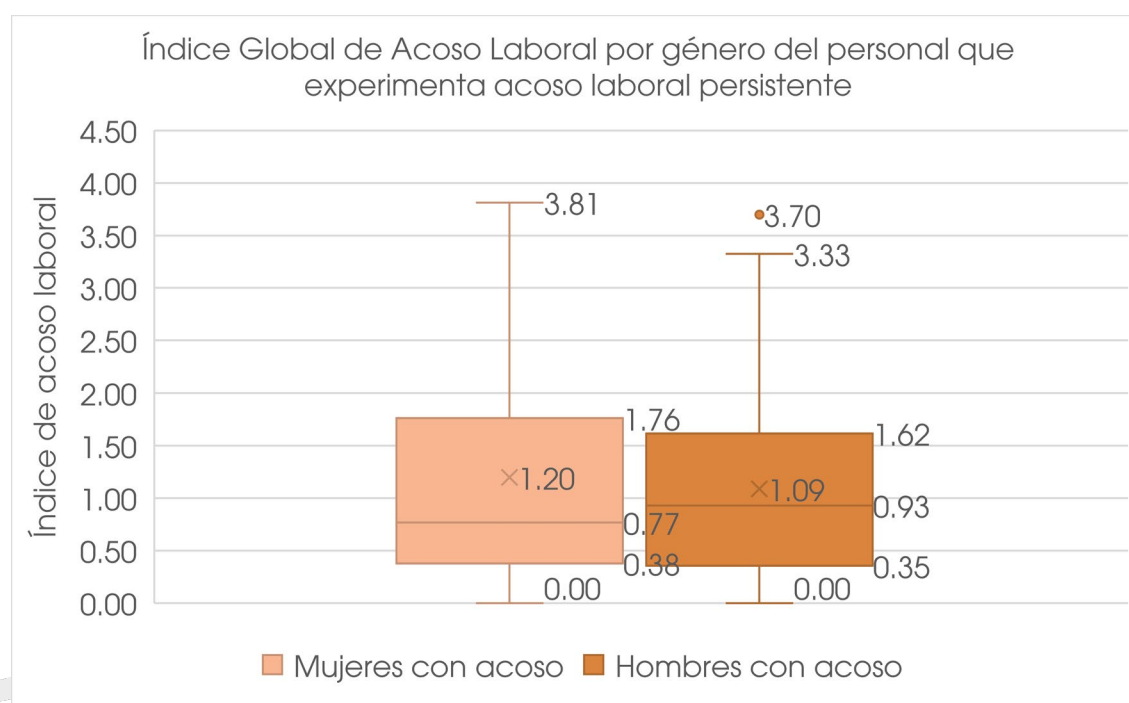
Entre más alto sea el valor del Índice Global de Acoso laboral (IGA), mayor será el número de conductas de acoso y su frecuencia.



En este sentido, la mayoría de las 874 personas reporta un nivel nulo o leve, ya que el valor medio del IGA es cero o cercano a cero: el 75% se ubican con un índice por debajo de 0.19 puntos.

El valor promedio del Índice Global de Acoso laboral (IGA) es de 0.24 para el total de participantes en la encuesta; el cual se eleva a 1.15 en quienes declararon experimentar acoso persistente y alcanza 1.7 puntos al corroborar en sus respuestas que experimentaron una o más conductas de acoso de manera continuada, más de una vez por semana.

Para 75% de las personas que perciben una situación de acoso persistente el Índice de Acoso Laboral es inferior a 1.73 puntos, el cual se eleva a 2.23 para las personas que, efectivamente, sufren esta situación de manera persistente y continuada (*mobbing*). Estos valores pueden tomarse en cuenta para establecer las métricas para valorar las acciones a realizar para atender y prevenir esta problemática.³



El nivel de acoso laboral es más intenso para las mujeres que para los hombres, tanto para quienes refirieron experimentarlo de forma persistente, como para quienes no.

³ Debe recordarse que los valores obtenidos para el índice refieren a las conductas de acoso laboral efectuadas por jefes, jefas o personas superiores jerárquicas.

Entre las mujeres que reportaron experimentar acoso persistente, el valor promedio del IGA, es de 1.20 puntos, siendo menor para los hombres (1.09 puntos). Tres cuartas partes de ellas se ubican por debajo de los 1.76 puntos, y 75% de ellos tienen un índice inferior a 1.62 puntos.

Cabe señalar que el valor promedio del IGA para las mujeres y hombres que no reportaron experimentar acoso laboral persistente es de 0.12 y 0.11 puntos, respectivamente.

La literatura sobre el tema no reporta un parámetro que permita comparar los resultados obtenidos en esta primera aplicación de la Escala Cisneros al personal del IFT. Los datos constituyen, más bien, un referente para establecer líneas base para planear acciones focalizadas de atención, sensibilización y capacitación.

g) Valores referenciales

La Escala Cisneros es un instrumento reconocido por su valor para evaluar la presencia y nivel con que ocurren situaciones de acoso laboral dentro de las organizaciones.

Sin embargo, por una parte, debe tenerse presente que los parámetros o puntos de referencia sobre los valores prevalecientes de acoso laboral son escasos, o al menos, no han sido publicados, toda vez que se trata de realizar diagnósticos internos para valorar una situación existente y establecer indicadores propios que permitan decidir cursos de acción.

Por otra parte, los resultados obtenidos en diversas investigaciones dependen tanto del sector de actividad de las y los trabajadores a quienes se aplica el instrumento, como de las características específicas de un país o región determinados. En tal sentido, los siguientes datos son meramente ilustrativos.

Los primeros estudios realizados entre trabajadoras y trabajadores españoles obtuvieron una prevalencia a partir de la pregunta criterio, de entre 11.4 y 15% para la población activa ocupada; así como de 33% entre enfermeras. Posteriormente, el realizado entre personas servidoras públicas de dos agencias gubernamentales españolas mostró una prevalencia de acoso laboral superior al 22%. Los resultados entre trabajadoras y trabajadores de distintos sectores de actividad en Madrid, arrojó una prevalencia general de 9.2%, la cual se elevó a

22.5% entre el total de personas servidoras públicas, siendo de 12.7% entre personal administrativo y de 10% en mandos intermedios (Piñuel y Oñate, 2006).⁴

Para México, Nava, *et al.* (2020) refieren una prevalencia de acoso laboral de 47% entre las y los trabajadores de la industria maquiladora en Ciudad Juárez, que es menor para personal administrativo (40%) y gerencial (38%) que para operativo (50 por ciento). Las y los autores señalan que una prevalencia superior a 25% debe tomarse con reserva.⁵

Patlán, *et al.* (2022) obtienen en un estudio realizado entre personal médico de hospitales de la Ciudad de México, un promedio de conductas experimentadas de 6.07 para mujeres no acosadas y de 18.71 para las que declararon experimentar acoso laboral, cifras que en el caso de los hombres fueron de 5.46 y 20.54 respectivamente. En cuanto al Índice Global de Acoso (IGAP) refieren un valor promedio de 0.32 para las mujeres y 0.24 para los hombres que no señalaron sufrir acoso laboral; valores que se elevan a 1.24 para ellas y 1.33 de ellos cuando experimentan acoso laboral persistente.⁶

IV. CONCLUSIONES

De acuerdo con las respuestas proporcionadas por las personas participantes en la encuesta sobre percepción del acoso laboral, las tres conductas más frecuentes en el IFT son la *amplificación de errores*, la *evaluación sesgada o inequitativa* e *ignorar o excluir a las personas*.

Los datos muestran que el acoso laboral tiende a ser más frecuente para las mujeres que para los hombres; ya sea por el promedio de conductas de acoso reportadas (6.4 y 5.5 respectivamente); como en la proporción de quienes reportaron cada una de las 43 conductas que aborda el cuestionario. De igual

⁴ Piñuel, I. y Oñate, A., (2006). "La evaluación y diagnóstico del *mobbing* o acoso psicológico en la organización: el barómetro Cisneros", en *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, Volumen 22, n.º 3 - pp. 309-332. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317121005.pdf>

⁵ Nava, M., *et al.* (2020). "Prevalencia del *mobbing* en las y los trabajadores de la industria maquiladora en Ciudad Juárez", en *Región y Sociedad*, Volumen 32, e1306. Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/regsoc/v32/1870-3925-regsoc-32-e1306.pdf>

⁶ Patlán, J., *et al.*, (2022). "Propiedades psicométricas de la Escala Cisneros para medir acoso psicológico (*mobbing*) en la organización", en *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, vol. 11, núm. 31, pp. 48-68. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/6379/637970580003/637970580003.pdf>

forma, el porcentaje de mujeres sin conductas reportadas (nivel de acoso nulo) es ligeramente menor para ellas (41.3%) que para ellos (42.5%).

100 de las 874 personas encuestadas reportaron haber vivido una o más conductas de acoso laboral durante al menos 6 meses, cifra mayor entre las mujeres (12.5%) que para los hombres (9.4 por ciento). Esta condición acentúa la frecuencia y la intensidad con que se experimentan las conductas de acoso laboral. El Índice de Acoso Laboral corrobora que el acoso laboral es más intenso para ellas (1.20 puntos) que para ellos (1.09 puntos), en especial en esta condición de acoso persistente.

Dos terceras partes de las conductas de acoso laboral reportadas se realizaron por parte de jefes, jefas o personas superiores jerárquicas. Esto resulta relevante en términos de las acciones que deben instrumentarse para garantizar espacios laborales libres de violencia. La mejora de las dinámicas laborales, indudablemente, también redundará en un mejor desempeño laboral.

Las conductas de acoso laboral con una intensidad alta, es decir, que se presentan más de una vez por semana, representan 5.6% de las reportadas por personas sin que hayan perdurado durante seis meses o más; en caso de que sí se dé dicha condición, su ocurrencia se cuadruplica.

La combinación de experimentar conductas de acoso de nivel alto a la par de que una o más de ellas perdure por seis meses o más, permite estimar que 7.0% de las mujeres y 5.2% de los hombres encuestados muy probablemente son víctimas de acoso laboral continuado y persistente.

Si bien las conductas de nivel de acoso alto tienden a concentrarse y pueden afectar a una de cada diez personas, en tanto que el acoso laboral continuado puede afectar a 6.4% de las personas, también es relevante que cuatro de cada diez personas no reportaron experimentar alguna conducta de acoso.

Hacer frente a las situaciones de acoso laboral que pueden presentarse implica realizar acciones de capacitación y sensibilización que permitan ampliar el conocimiento sobre los mecanismos de atención existentes en el IFT, así como de promover servicios de atención psicológica que permitan reconocer y asumir una posición proactiva frente a las situaciones de acoso laboral que se viven o presencian.

ANEXO

Calificación

Nivel leve o inexistente: Si los resultados no son contundentes, es decir, si la supuesta víctima no ha recibido agresiones habituales durante los últimos 6 meses, se puede canalizar con estrategias de comunicación, un análisis en la capacitación necesaria para su puesto y hablar con su jefa o jefe directo para mejorar estrategias de retroalimentación netamente objetiva.

Nivel medio: Si los resultados obtenidos muestran una incidencia de una vez al mes o varias veces por semana, puede ser una primera fase del acoso. La institución puede tomar acciones, evaluando tanto a la persona que ejerce la violencia como a los mecanismos de comunicación y retroalimentación.

Nivel grave a muy grave: Si los resultados obtenidos son continuos, persistentes o incluso intolerables por su gran incidencia, es necesario poner un alto total y tomar medidas disciplinarias, actas administrativas y otras sanciones determinadas por la propia dependencia, conforme a la normatividad aplicable.

Batería de preguntas:

1. Te identificas como:

Femenino
Masculino
Género no binario
Prefiero no responder

2. Vives con alguna discapacidad

Sí
No

3. Selecciona tu rango de edad

15 a 29
30 a 44
45 a 59
60 o más

Escala de valoración por cada pregunta:

Informe de resultados de la aplicación de la Escala Cisneros para la medición del acoso laboral en el IFT - 2024

	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días
Jefes/jefas o supervisores/superiores							
Compañeros y compañeras de trabajo							
Subordinados y subordinadas							

¿Cuáles de las siguientes formas de maltrato psicológico (ver lista de preguntas 4 a 47) se han ejercido contra usted?

4. Restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él o ella.

5. Restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él o ella.

6. Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen "invisible".

7. Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme.

8. Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética.

9. Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada.

10. Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia.

11. Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido.

12. Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias.

13. Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno.

14. Me abruman con una carga de trabajo insostenible de manera malintencionada.

15. Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito.

16. Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida precaución.

17. Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente.
18. Prohíben a mis compañeras, compañeros o colegas hablar conmigo.
19. Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga.
20. Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores y fallas inconcretas y difusas.
21. Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo.
22. Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.
23. Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otras personas.
24. Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (actas administrativas, cese, etc.).
25. Intentan aislarme de mis compañeras y compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellas y ellos.
26. Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo.
27. Se intenta molestarme intencionadamente para "hacerme explotar".
28. Me menosprecian personal o profesionalmente.
29. Hacen burla de mí o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de caminar, etc.
30. Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal.
31. Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios.
32. Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio.
33. Me gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme.
34. Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme.

35. Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí.
36. Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí, de manera malintencionada.
37. Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo.
38. Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.
39. Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación.
40. Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo.
41. Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.
42. Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada.
43. Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional.
44. Intentan persistentemente desmoralizarme.
45. Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada.
46. Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar descubrirme en mentiras o contradicciones.
47. Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas.
48. En el transcurso de los últimos 6 meses, ¿ha sido Ud. víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con una frecuencia de más de 1 vez por semana)?

Sí
No