

“MOBBING LABORAL”

Mtra. en ANRH. Paulina Dolores Ceballos Barrera

Facultad de Contaduría y Administración UAEMéx

ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-7150-8751>

Correo electrónico: pdceballosb@uaemex.mx

Dra. A. Bernabe Alejandra Ramírez Contreras

Facultad de Contaduría y Administración UAEMéx

ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-7480-8561>

Correo electrónico: baramirezca@uaemex.mx

Mtra. en A. María de Lourdes Escalona González

Facultad de Contaduría y Administración UAEMéx

ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-4682-6391>

Correo electrónico: lulues_calona@yahoo.com.mx :

RESUMEN

El presente artículo tiene como finalidad dar a conocer la importancia que tiene el “**Hostigamiento Laboral**” conocido generalmente como “**Mobbing Laboral**” y el gran impacto que se tiene hoy en día en las organizaciones en México. Para tener una perspectiva general de cómo ha afectado el “**mobbing laboral**” en México, se considera la fuente de información consultada en la publicación por Milenio (2023); en el cual se cita, que de acuerdo con la investigación realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI); menciona que las estadísticas en 2022 se reportaron 109 mil 319 abandonos de empleo de personas que recibieron maltratos psicológicos por el desempeño de sus actividades e incluso algunos sufrieron amenazas y agresiones físicas; provocando que por cada hora, 12 trabajadores renuncien a sus fuentes de empleo en el país, teniendo como resultado un impacto nacional en la actualidad del 3.4 por ciento de todas las renunciadas registradas, sin embargo de manera sobresaliente en la Ciudad de México y en Aguascalientes; el “*mobbing laboral*” llega a tener una prevalencia entre el 7.8 y el 6.3 por ciento duplicando así la media nacional.

Palabras Clave: Tipos de Mobbing, Causas de Mobbing, Efectos de Mobbing, Derechos Humanos, Calidad Laboral.

WORK MOBBING

ABSTRACT:

The purpose of this article is to publicize the importance of "Labor Harassment" generally known as "Labor Mobbing" and the great impact that it has today in organizations in Mexico. To have a perspective of how "Labour mobbing" has affected Mexico, the source of information consulted in the publication by Milenio (2023) is considered; in which it is cited, that according to the investigation carried out by the National Institute of Statistics and Geography (INEGI); mentions that the statistics in 2022 reported that 109 thousand 319 job abandonments of people who received psychological abuse for the performance of their activities and even some suffered threats and physical attacks; causing that for every hour, 12 workers resign from their sources of employment in the country, resulting in a national impact currently of 3.4 percent of all registered resignations, however outstanding in Mexico City and Aguascalientes; Labor Mobbing reaches a prevalence between 7.8 and 6.3 percent, thus doubling the national average.

Keywords: Types of mobbing, Causes of Mobbing, Mobbing Effects, Human rights, Labor Quality.

Introducción

El presente artículo aborda algunas definiciones con relación al hostigamiento laboral generalmente conocido como (*mobbing laboral*) y la manera de cómo afecta de manera negativa en las organizaciones; así mismo la forma en que son violentados los derechos humanos de los colaboradores ocasionando problemas de salud tanto física como mental. Uno de los principales objetivos de esta investigación, es precisamente concientizar que la calidad laboral en las organizaciones es fundamental para que sus trabajadores se encuentren motivados y se promueva un ambiente laboral de bienestar; con el propósito de aumentar la productividad de los colaboradores.

Metodología

Para identificar los factores y causas centrales del “**hostigamiento laboral**” conocido generalmente como “**mobbing laboral**”; así como también precisar sus teorías humanas y sociales que se hacen presente de manera hostil en las organizaciones; fue importante considerar aplicar el **Método Dialéctico en nuestra investigación**; que como punto de referencia se consideró a Münch L. (2019); la cual nos cita que este método “*postula que para estudiar los fenómenos sociales es necesario considerar su origen en el pasado, examinar su desarrollo y las tendencias de su evolución*”. La aportación del método dialéctico al proceso de investigación es el conceptualizar a los fenómenos como parte de un sistema en constante evolución, de tal manera que al aplicarlo se analicen los distintos aspectos y relaciones con una visión más completa y exacta de la realidad social y del mundo.

Resultados y discusión

La expresión de “*mobbing*” es un término implementado en los ochenta en el año de 1990 por Heinz Leymann, Doctor en Psicología del Trabajo; quién fue uno de los pioneros en dar a conocer la terminología de hostigamiento laboral; en la cual sostuvo que se aplica en los casos de “persecución psicológica y de acoso laboral” a una víctima para ocasionar un daño psicológico, así como también, la exclusión de un grupo laboral o del lugar de trabajo, ocasionando así el despido o la renuncia del trabajador.

El “*mobbing laboral*” conocido también como “*hostigamiento laboral*” es una realidad que se ha hecho presente de manera constante y preocupante en las organizaciones en México; lo cual ha llevado a expertos a estudiar el origen de esta conducta de hostigamiento y violencia psicológica; manifestándose principalmente por comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos de manera repetida que pueden dañar la personalidad, la dignidad y poner en peligro la integridad física y mental de una persona.

A continuación, se cita algunas instituciones que se han encargado de estudiar y analizar el hostigamiento laboral; empezaremos por mencionar que:

Con respecto a la rama jurídica estable su definición de “*acoso laboral*” a través de la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** como la “*la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta*”.

En lo que refiere la **Ley Federal de Trabajo** en su artículo 3 Bis; especifica que el “*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.

Así mismo la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) en su **Norma oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención**; define al “*hostigamiento laboral como un riesgo psicosocial en los centros laborales, es decir, pueden afectar la salud mental de las personas trabajadoras*”

Los factores de riesgo psicosociales en el trabajo, particularmente el *hostigamiento laboral* conocido como (mobbing), han impactado de manera negativa en la salud emocional de los trabajadores y derivado de esto, la calidad laboral ha sido afectada de manera significativamente en las organizaciones; motivo principal por el cual las instituciones mencionadas con anterioridad han tenido el gran interés por proteger y salvaguardar la integridad de los derechos de los trabajadores.

Simultáneamente la **primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación** emitió la **Tesis 1a. CCLI/2014 (10a.)** en la que hace mención los componentes que conforman el acoso u hostigamiento laborales de la siguiente manera:

- A. **Horizontal:** cuando se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, los sujetos activo y pasivo tienen la misma jerarquía ocupacional.
- B. **Vertical descendente,** cuando ocurre por un superior jerárquico de la víctima
- C. **Vertical ascendente,** éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

En esta misma línea, es relevante mencionar que en la actualidad se han identificado distintas *formas de expresión de (mobbing laboral)* por diferentes instancias, en este caso para esta investigación se considera como punto de referencia la Comisión Nacional de los Derechos Humanos y la Ley Federal de Trabajo citando de la siguiente manera:

1. **Medidas organizacionales.** Designar tareas por debajo de sus cualificaciones; habilidades o competencias habituales; exceso de trabajo que se representa en presión injustificada o plazos imposibles de cumplir; cambios de puesto sin previo aviso o en su caso no asignar ningún tipo de trabajo.
2. **Aislamiento social.** Traslado a un puesto de trabajo lejano; restringir las posibilidades de comunicación por parte del superior a sus compañeros; ignorar a la persona o no dirigirle la palabra.
3. **Ataques a la vida privada de la persona.** Burlarse de algún defecto físico o personal; sembrar terror a través de llamadas telefónicas; descalificación de la apariencia en la forma de vestir de la persona con gestos de reprobación verbalmente; críticas constantes a la vida privada o íntima de la víctima.
4. **Violencia Física.** Se destaca por el maltrato físico y amenazas de violencia física.
5. **Agresiones Verbales.** Menospreciar personal o profesionalmente; ignorar, excluir, fingir, no verle o hacerle invisible; la descalificación en privado y en público; evaluar su trabajo de forma inequitativa o de forma sesgada; asignar actividades en otro centro de trabajo; sesiones de amplia duración en la que se tensiona a la víctima de acoso en todo sentido, con frases como “qué haces aquí”, “no sirves para el trabajo”.

Una vez dadas a conocer las formas de expresión del (*mobbing laboral*); de acuerdo a Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja Informativa 4. El hostigamiento o acoso sexual. OIT, 2013 y Tesis 1a. CCLII/2014 (10a.) de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en México. Hacen mención de los **daños ocasionados** por el acoso laboral (*mobbing*) que afectan a las víctimas de siguiente manera:

- **Física y psicológica:** depresión, aislamiento, humillación, enfermedades físicas y químicas, suicidio, adicciones, insomnio fatiga, deterioro de las relaciones sociales.
- **Sociales:** renuncia al trabajo, despido en el trabajo, aislamiento, discapacidad laboral, disminución de la productividad,

- **Empleadores:** ausentismo, rotación del personal, dificultad para trabajar individualmente y en equipo disminución de la productividad.
- **Sociedad:** incremento de la violencia laboral, discriminación en el empleo, costos a largo plazo para la reintegración de las víctimas.

Para finalizar y darnos una idea de cómo ha afectado de manera importante el (*mobbing laboral*) en las organizaciones en términos de estadística, se consulta la publicación de Milenio por Rafael López Méndez en febrero de (2023); en el cual hace referencia al Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) proporcionando los siguiente datos: *en 2022 se reporta 109 mil 319 abandonos de empleo de personas que recibieron maltratos psicológicos por el desempeño de sus actividades e incluso algunos sufrieron amenazas y agresiones físicas. Provocando que por cada hora, 12 trabajadores renuncien a sus fuentes de empleo en el país; teniendo como resultado un impacto nacional en la actualidad del 3.4 por ciento de todas las renunciadas registradas en México.*

Como resultado de estos datos es de suma prioridad por empezar concientizar a las organizaciones y las nuevas generaciones del impacto que tiene de manera negativa el mobbing laboral y la importancia de minimizarlo a través de planes de desarrollo que promuevan el bienestar laboral de los colaboradores.

Conclusión

El valor moral es algo importante para las organizaciones y para la sociedad en general; ya que a través de los valores morales, las personas saben exactamente aquello que pueden o no puedan decir o hacer. Cuando una comunidad deja de comunicar sus valores morales a sus trabajadores, casi siempre fallan por la falta de información y es precisamente cuando surgen los factores psicosociales como la depresión, ansiedad, estrés, mobbing, etcétera; afectando la salud y seguridad de los trabajadores. Se llega a la conclusión que fomentar la calidad laboral a través relaciones positivas, motivación y reconocimiento en el trabajo debe ser prioridad para minimizar en este caso el mobbing laboral, logrando de esta de generar un ecosistema bienestar y felicidad en las organizaciones.

Referencias

- Arias Galicia, F. y Heredia, V. (2018). *Administración de recursos humanos para el alto desempeño*. Trillas: México.
- Bohlander, G.W., Snell, S.A. y Morris, S.S. (2018). *Administración de Recursos Humanos*. 17ª ed. Cengage Learning: México
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. 10ª ed. México: McGraw Hill.

Dessler, G. y Varela, R. (2017). *Administración de Recursos Humanos. Enfoque Latinoamericano*. 6ª ed. Pearson: México.

Referencias Electrónicas

CNDH Comisión Nacional de los Derecho Humanos. (2017). *Acoso Laboral Mobbing* ISBN: 978-607-729-367-5. Consultado en mayo 2023, a partir de: <https://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Mobbing.pdf>

Gobierno de México. (2023). *Iniciativa que Reforma y Adiciona Diversas Disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, a cargo de la Diputada María Teresa Rosaura Ochoa Mejía, del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano*. Consultado en junio 2023, a partir de: http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2022/09/asun_4393517_20220921_1662658993.pdf

Duarte M. (2023). *El Mobbing o acoso laboral*. Política y Educación. Consultado a partir de: <https://politicayeducacion.com/el-mobbing-o-acoso-laboral/>

Factorial Gestión del Talento. (2023) *¿Qué es mobbing laboral y cómo interviene Recursos Humanos?* Consultado el 18 de abril de 2023, a partir de:

<https://factorial.mx/blog/que-es-mobbing-laboral/#:~:text=ayuda%20de%20Factorial-,%C2%BFQu%C3%A9%20es%20elmobbing%3F,acoso%20laboral%20o%20violencia%20laboral>

FATMEXICO. (2022). *¿Qué es mobbing laboral?* Consultado en 2023, a partir de: <http://www.fatmexico.org.mx/capsulas-sobre-derechos-laborales/1877/>

Forbes México. (2018). *Siete de cada 10 mexicanos han sufrido acoso laboral*. Consultado en 2023, a partir de: <https://www.forbes.com.mx/siete-de-cada-10-mexicanos-han-sufrido-acoso-laboral/>

García – Allen. J. (2022). *Los 6 tipos de mobbing o acoso laboral*. Psicología y Mente. Consultado en 2023, a partir de: <https://psicologiymente.com/organizaciones/tipos-de-mobbing-acoso-laboral>

Gobierno de México. (2016) *¿Sabes qué es EL MOBBING?* Consultado en 2023, a partir de: <https://www.gob.mx/issste/articulos/sabes-que-es-el-mobbing>

López R. (2023). *Inegi: 12 renuncias cada hora por acoso laboral y discriminación*. Publicado el 27 de febrero de 2023 en Milenio. Consultado a partir de: <https://www.milenio.com/politica/inegi-12-renuncias-hora-acoso-laboral-discriminacion>