

VI. REPERCUSIONES PSICOSOCIALES DE LA VIOLENCIA LABORAL EN MÉXICO

PSYCHOSOCIAL IMPACTS OF WORKPLACE VIOLENCE IN MEXICO

José María Vázquez Espinosa
Aurora de Jesús Mejía Castillo
Mariam Velázquez Ferto

6.1 Resumen:

Actualmente las organizaciones enfrentan una serie de cambios para el desarrollo de un adecuado ambiente laboral, ya que esto contribuye a la satisfacción, la motivación y el cumplimiento de los objetivos organizacionales, que llevan al desarrollo de una empresa socialmente saludable. Por el lado contrario, el fenómeno de la violencia laboral, que ha representado una amenaza directa para la integridad física, mental y emocional de las personas trabajadoras en México. El *mobbing* o acoso laboral tiene repercusiones físicas y psicológicas en los trabajadores; este tipo de violencia en el trabajo se caracteriza por un espectro de conductas que van desde la sobrecarga de tareas, la indiferencia, el aislamiento, la intimidación o hasta la violencia, entre ellas, la de género. A pesar de que existen medidas para combatir la violencia en las organizaciones en México, como la Norma Oficial Mexicana 035, aún falta mayor control y seguimiento de las denuncias.

Palabras clave: Mobbing, violencia, burnout, espacios laborales

6.2 Abstract:

Currently, organizations face a series of changes aimed at developing an adequate work environment, as this contributes to satisfaction, motivation, and the achievement of organizational goals, leading to the development of a socially healthy company.

On the other hand, the phenomenon of workplace violence has posed a direct threat to the physical, mental, and emotional integrity of workers in Mexico. *Mobbing*, or workplace harassment, has both physical and psychological repercussions on employees. This type of workplace violence is characterized by a range of behaviors that include work overload, indifference, isolation, intimidation, and even direct violence, including gender-based violence.

Although there are measures in place to combat workplace violence in Mexican organizations, such as the Official Mexican Standard NOM-035, greater control and follow-up of complaints are still needed.

Keywords: Mobbing, gender violence, burnout, workplaces

6.3 La violencia en el trabajo

La violencia laboral en los centros de trabajo es un problema de salud pública en México. El fenómeno incluye conductas como la discriminación, el acoso o la intimidación dentro del ambiente laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2022). En México, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) ha reportado un considerable aumento en las denuncias acerca de este tipo de prácticas que, incluso, normalizan el abuso e intimidación, en muchas ocasiones de forma jerárquica (INEGI, 2021).

Una investigación llevada a cabo por González-Morales y Hernández (2021) encontró que las mujeres y los jóvenes trabajadores son los grupos más vulnerables a este tipo de comportamientos. Particularmente en el comercio, la educación y los servicios de salud.

De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH 2021) del INEGI el 20.8% de las mujeres de la población económicamente activa reportó al menos una situación de violencia y un 21.7 % se sintieron discriminadas en su centro de trabajo. Ante este panorama, la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 ha tenido un papel clave en la identificación

y prevención de riesgos psicosociales dentro del ámbito laboral (Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS], 2018) enfrentando todavía la resistencia cultural y organizacional, así como la falta de mecanismos eficaces de denuncia y seguimiento por violencia laboral (Juárez-García & Flores, 2020).

6.4 Mobbing en las organizaciones

El concepto anglosajón *mobbing* fue utilizado originalmente por el etólogo K. Lorenz (1952), para hacer referencia a conductas de hostigamiento de un colectivo de especies pequeñas de animales, hacia un animal en solitario. Más adelante, Heinemann llevó este concepto al ámbito del comportamiento humano, con el que describió el acoso escolar de grupos de infantes, hacia uno solo, comportamiento que en el terreno de la educación ha sido descrito también como *bullying* escolar (Valadez Ochoa et al., 2010).

En el ámbito laboral y desde el terreno de la psicología organizacional, la palabra *mobbing* fue incorporada por Leymann (1996), para referirse al acoso psicológico que se da de forma sistemática en el espacio de trabajo. De acuerdo con este autor, el *bullying* es un concepto más aceptable para definir las conductas de hostigamiento entre infantes y adolescentes e involucra principalmente violencia física, en tanto que el *mobbing* es un término más relevante para comprender las conductas que se dan entre adultos, que incluyen acciones más elaboradas que la violencia física, como, por ejemplo, aislamiento social, humillación, intimidación y ridiculización de la víctima (Fijalkowski, 2009).

El “terror psicológico” o *mobbing* puede ser realizado por superiores o colegas, contra uno o más colaboradores de la empresa (Einarsen & Johan, 2006) e implica una comunicación hostil y frecuente (Leymann, 1996), así como abuso que atenta contra la dignidad de la víctima, su salud física y mental (Gulin, 2019). Estar constantemente bajo hostigamiento en el trabajo produce desamparo aprendido, es decir, la víctima deja de intentar defenderse o salir de la situación en la que se encuentra, producto de varios intentos fallidos por escapar de la situación (Hubert, 1997). El *mobbing* contribuye a la

desmotivación y al decremento en el rendimiento laboral (Gamian-Wilk & Grzesiuk, 2016, citado en Gulin, 2019), a mayor depresión, ansiedad y estrés (Serrano Romero, 2025), así como a la incidencia de desórdenes psicosomáticos (insomnio, cansancio permanente y dolores de cabeza y musculares, etc.) (Suco Gómez et al., 2024).

Pese a que en México existen leyes dirigidas a proteger a las personas del hostigamiento laboral, existe un alto estigma hacia la denuncia de las víctimas, quienes usualmente manifiestan temor a señalamientos y represalias, perpetuada por la desigualdad en las relaciones de poder en las organizaciones y de una cultura del silencio, que promueve que el hostigamiento continúe sin consecuencias legales (Serrano Romero, 2025). A nivel nacional hacen falta esfuerzos e iniciativas para garantizar los derechos humanos y el bienestar dentro de las organizaciones, especialmente de aquellos más vulnerables a padecer formas de violencia en las organizaciones, por motivos de discriminación por status, sexo, género, raza, entre otros.

6.5 Violencia de género y trabajo

La violencia de género en el entorno laboral es una realidad que muchas mujeres enfrentan de manera constante, por el simple hecho de serlo. En México, la discriminación y el acoso laboral se manifiestan de forma evidente desde el proceso de postulación a un empleo hasta su obtención del mismo. Estas conductas, que pueden ser físicas, verbales o una combinación de ambas, surgen de relaciones de poder desiguales entre las personas dentro del espacio de trabajo (Tenorio, 2023).

La violencia de género involucra el hostigamiento y acoso sexual. El primer concepto se define como aquel abuso de poder en el trabajo, donde una persona en posición subordinada es afectada por el agresor mediante conductas verbales, físicas o ambas; y el segundo, hace referencia a una violencia y abuso de poder que lleva a la víctima a un estado de indefensión (PROFEDET, 2020).

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), reportó que en México el 26.6 % de mujeres ha sufrido violencia laboral; del mismo

porcentaje, el 19.3% han sido víctimas de acoso sexual (Domínguez, 2022). En el área de Salud, durante la pandemia se encontró relación significativa entre discriminación laboral, estereotipos de género y productividad diferenciada con violencia laboral (Fierro & Ortiz, 2022).

Entre las repercusiones de la violencia laboral de género, se encuentran los trastornos psicosomáticos, como el insomnio, tensión, dolor y problemas emocionales, siendo consecuencias significativas en la salud física y emocional de las víctimas, además de afectar su desempeño profesional y su vida personal en colaboradores del sector público (Patlán-Peréz, 2019).

La atención a la violencia de género laboral en México es fundamental; se requiere visibilidad ética y social para reconocer estas problemáticas. El acoso y maltrato afectan la salud física y mental de las personas. Además, limitan el desarrollo profesional y generan desigualdades de género. Por ello, la PROFEDET implementa un protocolo de atención. Con apoyo de la STPS, busca garantizar igualdad, dignidad y una vida libre de violencia.

6.6 Síndromes que se deben evitar: riesgo psicosociales

El burnout es un síndrome de agotamiento emocional o distanciamiento mental del trabajo y baja eficacia profesional (OMS, 2019). Representa un estrés de carácter crónico que se presenta en profesiones con una jornada laboral de alta demanda o con un ritmo de trabajo acelerado. Martínez-Mejía y Cruz (2019) encontraron en su estudio que de 1,110 trabajadores el 15.9% presentaba un burnout severo. Entre las manifestaciones del síndrome se encuentran el estrés, la ansiedad, el ausentismo laboral, la depresión y la disminución en la productividad (Juárez García et al., 2014).

En el otro extremo está el boreout. Rothlin y Werder (2008) lo definieron como un síndrome que surge en ambientes de trabajo donde los retos, la estimulación y la motivación llevan a la monotonía, el aburrimiento y al desinterés en las actividades del puesto de trabajo. Puede aparecer en trabajos altamente rutinarios, como por

ejemplo, actividades administrativas o maquilas. Parte de su origen puede aparecer por la ausencia de crecimiento profesional.

Finalmente, el Karoshi que es un término japonés que puede traducirse como “muerte por exceso de trabajo”. Es decir, fallecimientos súbitos derivados de una cantidad excesiva de estrés, largas jornadas de trabajo, sobrecarga de actividades y un estrés laboral crónico (Yukawa, et al., 2023). Aunque parece un término muy lejano a México, nuestro país es el que más horas se trabaja anualmente y hay altos registros de problemas cardiovasculares, hipertensión y muertes asociadas al ambiente laboral (Juárez García et al., 2014).

6.7 Conclusiones

La violencia laboral en México aún prevalece en la actualidad, a pesar de algunos esfuerzos como la implementación de normativas políticas sociales como la NOM-035. El desafío de las empresas consiste en fortalecer medidas para la salud integral de sus colaboradores. Las consecuencias derivadas de un ambiente laboral tóxico o de sobrecarga de las actividades del mismo, pueden tener consecuencias fatales para todas las partes implicadas, por ello, la planeación y desarrollo de un ambiente saludable integral se considera fundamental.

6.8 Referencias

Domínguez, C. (2022, 12 de agosto). El 26% de mujeres trabajadoras en México han sufrido violencia de género. *El Heraldo de México*. <https://heraldodemexico.com.mx/nacional/2022/8/12/el-26-de-mujeres-trabajadoras-en-mexico-han-sufrido-violencia-de-genero-430207.html>

Einarsen, S., & Johan, H. (2006). Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de la literatura. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3), 251–273.

- Fierro, M. E. & Ortiz, R. F. A. (2022, 4 de Julio). Violencia laboral contra las mujeres del área de salud en la atención al COVID-19 en México. *CIENCIA ergo-sum*, [S.I.], v. 29. <https://doi.org/10.30878/ces.v29n4a1>
- Fijałkowski, T. (2009). *The Labour Code*. Wydawnic- two WGP.
- González-Morales, M. G., & Hernández, E. (2021). Violencia y acoso en el trabajo: Evidencia en el contexto mexicano. *Revista Mexicana de Psicología*, 38(2), 145–159.
- Gulin, W. (2019). Mobbing in the workplace-causes and consequences. *Sciendo*, 1(3), 14–19. <https://doi.org/10.2478/ped21-2019-0002>
- Hubert, A. B., Veldhoven, M. (2001). Risk sectors for undesirable behaviour and mobbing. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4). <https://doi.org/10.1080/13594320143000799>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2021). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*. INEGI. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2022). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021*. INEGI. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/endireh/Endireh2021_Nal.pdf
- Juárez-García, A., & Flores, E. (2020). Factores psicosociales y violencia laboral: Retos en la implementación de la NOM-035 en México. *Salud de los Trabajadores*, 28(1), 35–48.
- Juárez García, A., Idrovo, Á. J., Camacho-Ávila, A., & Placencia Reyes, O. (2014). Burnout syndrome in Mexican population: A systematic review. *Salud Mental*, 37(2), 157-167. <https://www.scielo.org.mx/pdf/sm/v37n2/v37n2a10.pdf>

- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165–184.
<https://doi.org/10.1080/13594329608414853>
- Lorenz, K. (1952). *King Solomon's Ring: A New Light on Animal Ways*. Thomas Y. Crowell Company.
- Martínez-Mejía, E., & Cruz, O. (2019). Prevalencia de burnout en empleados mexicanos: Estimaciones, niveles y grupos vulnerables. *Journal of Basic and Applied Psychology Research*, 2(3), 23-33.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2019). *Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11)*. OMS. <https://icd.who.int/es>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). *Violencia y acoso en el mundo del trabajo*. <https://www.ilo.org/es/temas/violencia-y-el-acoso-en-el-mundo-del-trabajo>
- Patlán-Pérez, J. (2019, 12 de abril). Efectos de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral y los trastornos psicosomáticos, en trabajadores del sector público. *RECAI, Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, [S.I.], v. 8, n. 21, p. 20 - 47. <https://doi.org/10.36677/recai.v8i21.11591>
- Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (2020). *Protocolo para detectar, atender y a comparar a las personas usuarias de la PROFEDET en casos de hostigamiento y acoso sexual laboral*. https://www.profedet.gob.mx/Profedet/archivos/protocolos/Protocolo_Hostigamiento_y_Acoso_PROFEDET.pdf
- Rothlin, P., & Werder, P. (2008). *Diagnose boreout: Recupera la motivación*. DEBOLS! LLO.

- Serrano Romero, E. C. (2025). Los psicólogos en medio del acoso psicológico: la identificación de los factores psicológicos del acoso laboral. *REDEPSIC*, 4(2), 94–106.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). (2018). *NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*. Diario Oficial de la Federación.
- Suco Gómez, J. G. Quinatoa Jami, M.F., Monar Puente, J., & García Ruiz, G. S. (2024). La relación del Mobbing y el síndrome del burnout. Efectos psicosociales en el trabajador. *Recimundo*, 8(2), 283–296. [https://doi.org/10.26820/recimundo/8.\(2\).abril.2024.283-296](https://doi.org/10.26820/recimundo/8.(2).abril.2024.283-296)
- Tenorio, C. K. N (2023, Marzo). *Violencia de género en el ámbito laboral*. Centro de estudios sociales y opinión pública. <https://portalhcd.diputados.gob.mx/PortalWeb/Micrositios/5400910c-da16-4bf6-9d6c-1a99333e81a6.pdf>
- Valadez Ochoa, L.A., Trujillo Flores, M.M., & Torres Rivera, A.D. (2010). Variables del clima organizacional que preceden a la aparición del fenómeno mobbing, en una organización mexicana. *Investigación Administrativa*, 105(39), 7–21.
- Yukawa, K., Shimanuki, M., & Eguchi, H. (2023). Prevention and future issues of karoshi and suicide by overwork in Japan. *National Institute of Public Health Journal*, 73(1), 3–12. <https://www.niph.go.jp/journal/data/73-1/202473010003.pdf>