



Septiembre

“La seguridad social es el ancla que sostiene nuestras vidas”



CONTENIDO

¿Sabías qué?

01

Paneles de solución de
Controversias Laborales
bajo el T-MEC: Mecanismo
Laboral de Respuesta
Rápida en México

02

Mobbing Vertical
Ascendente: Cuando los
Colaboradores Acosan a
sus Jefes

04

Trabajos del Futuro:
Ingeniería en Mecatrónica

08

Salud Mental y Bienestar en el
Trabajo

09

Sección en Púrpura: Acoso y
Hostigamiento Sexual

11

Bibliografía

15

¿Sabías qué?

Reforma el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo

Artículo 87. Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre, equivalente a 30 días de salario por lo menos, y que se aumentará en un día más por cada año subsecuente de servicios, a partir del tercero de antigüedad.





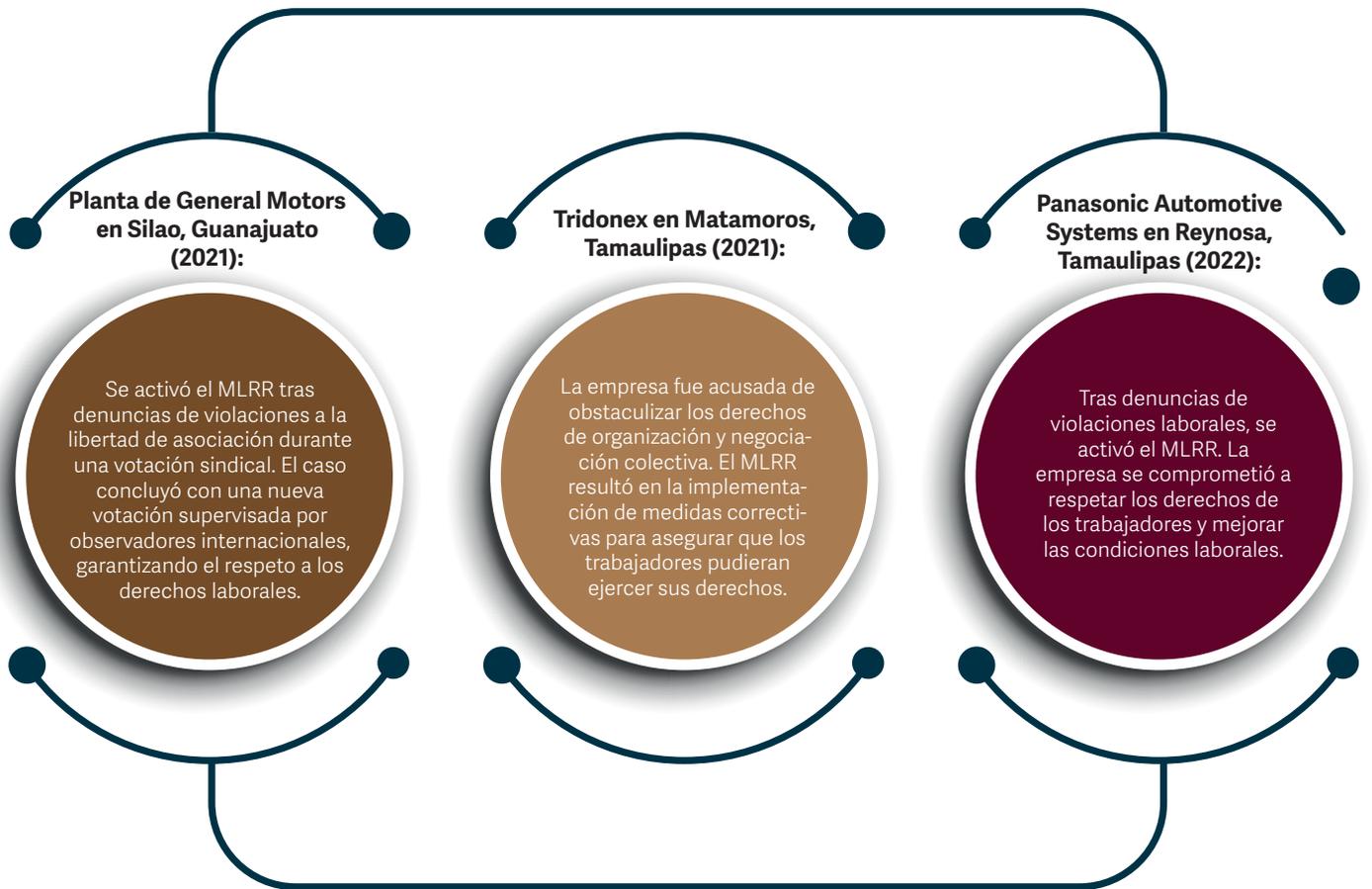
Paneles de Solución de Controversias Laborales bajo el T-MEC: Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en México

El Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), en vigor desde el 1 de julio de 2020, introdujo el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR) para resolver rápidamente violaciones a los derechos laborales fundamentales en sectores industriales clave. Este mecanismo ha sido especialmente relevante en México, donde ha ayudado a resolver disputas laborales de manera ágil y efectiva.

El MLRR busca asegurar el respeto a derechos como la libertad de asociación y la negociación colectiva en los países firmantes del T-MEC. Permite a los gobiernos solicitar investigaciones y aplicar medidas correctivas rápidas ante posibles violaciones, evitando procesos largos y burocráticos. Así, el MLRR se ha convertido en una herramienta clave para garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales del tratado, protegiendo a los trabajadores

Casos en México

Desde su implementación, el MLRR ha sido utilizado en varios casos en México, incluyendo:



El MLRR bajo el T-MEC representa un avance en la protección de los derechos laborales en la región. Su implementación ha permitido resolver controversias de manera eficiente, fortaleciendo las relaciones laborales entre los países del T-MEC y promoviendo un entorno de trabajo más justo y equitativo.



Mobbing Vertical Ascendente: Cuando los Colaboradores Acosan a sus Jefes

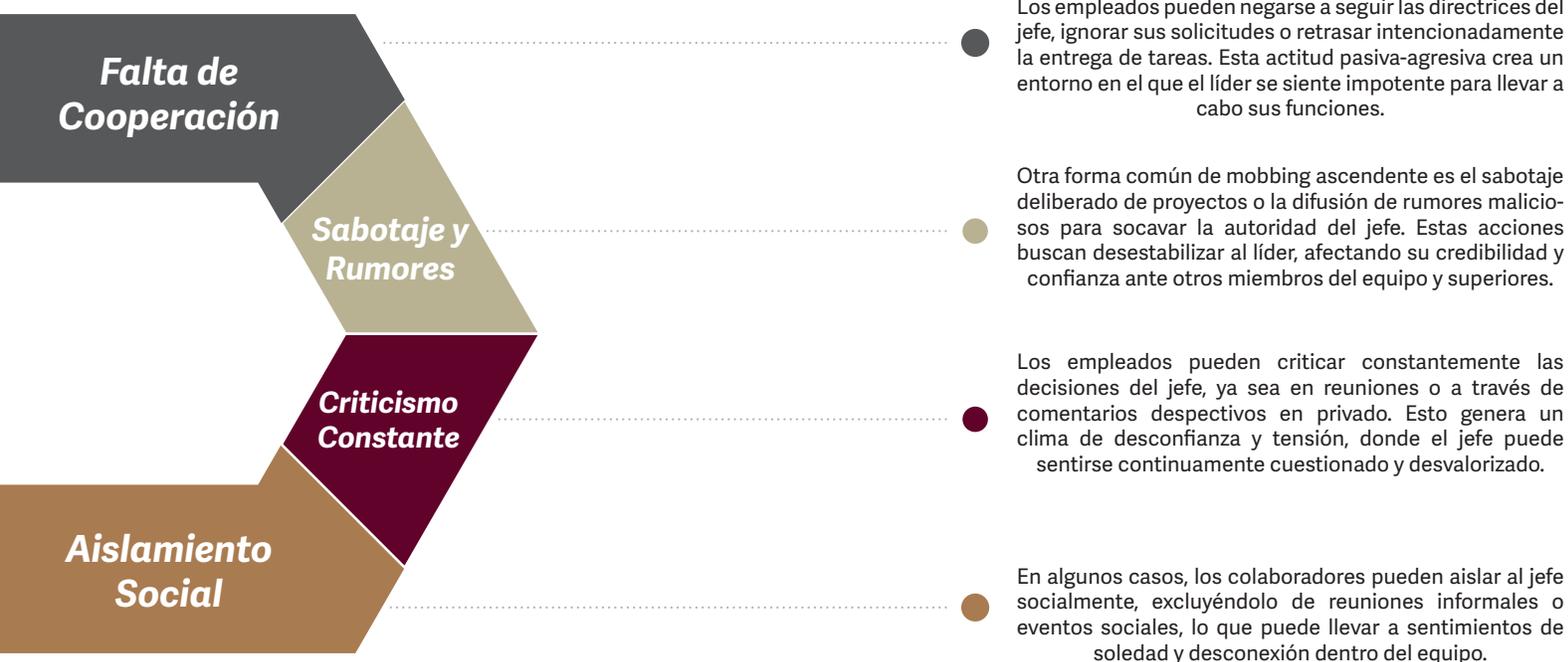
Por: **Lyz Escalante**

El mobbing es un fenómeno bien conocido en el ámbito laboral, generalmente asociado con la situación en la que un superior hostiga a un subordinado. Sin embargo, existe una variante menos discutida pero igualmente perjudicial: el mobbing vertical ascendente, en el cual los subordinados ejercen presión, acoso, o sabotaje hacia sus jefes. Esta forma de acoso tiene efectos profundos y negativos tanto para los líderes que lo sufren como para la organización en su conjunto.

¿Qué es el Mobbing Vertical Ascendente?

El mobbing vertical ascendente se refiere a la situación en la que un grupo de empleados subalternos hostiga a su superior. Esto puede tomar muchas formas, desde la falta de cooperación y el sabotaje pasivo, hasta la crítica constante y los rumores maliciosos. Este tipo de comportamiento, aunque menos común que el mobbing descendente, ocurre con más frecuencia de lo que se podría pensar y puede tener consecuencias devastadoras para el ambiente laboral.

Manifestaciones del Mobbing Vertical Ascendente



Efectos en los Líderes que Sufren Mobbing Ascendente

El mobbing vertical ascendente puede tener serias consecuencias para los líderes afectados. Algunos de los efectos más comunes incluyen:

Estrés y Ansiedad

Los líderes que sufren mobbing pueden experimentar altos niveles de estrés y ansiedad, lo que puede llevar a problemas de salud mental y física. Este ambiente hostil puede hacer que el trabajo diario se vuelva una carga insostenible.

Desgaste Emocional

El desgaste emocional es otro efecto significativo. Los líderes bajo mobbing ascendente pueden sentirse desmotivados y agotados, lo que puede disminuir su capacidad para liderar de manera efectiva y mantener la moral del equipo.

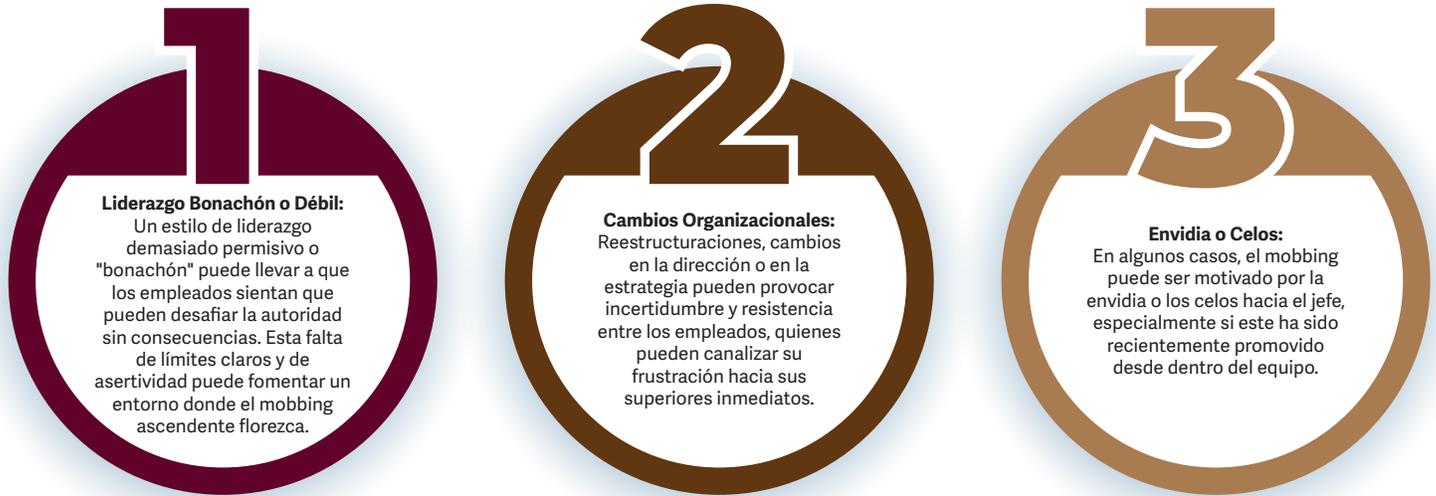


Efectos en la Organización



¿Qué lo Provoca?

El mobbing vertical ascendente puede surgir por varias razones, incluyendo:



¿Por qué las empresas lo permiten y cómo superarlo?

El **mobbing vertical ascendente**, o acoso laboral hacia un superior por parte de sus subordinados, es un fenómeno complejo que puede tener consecuencias graves para los líderes y la organización en su conjunto. En muchos casos, las empresas permiten que este tipo de comportamiento ocurra, a menudo de manera inadvertida, debido a una falta de comprensión de la dinámica de poder invertida o por una mala interpretación de las acciones de los líderes. Veamos por qué las empresas permiten este tipo de fenómeno y cómo se puede superarlo.

¿Por qué las empresas permiten el mobbing vertical ascendente?

Falta de Conocimiento y Sensibilización:

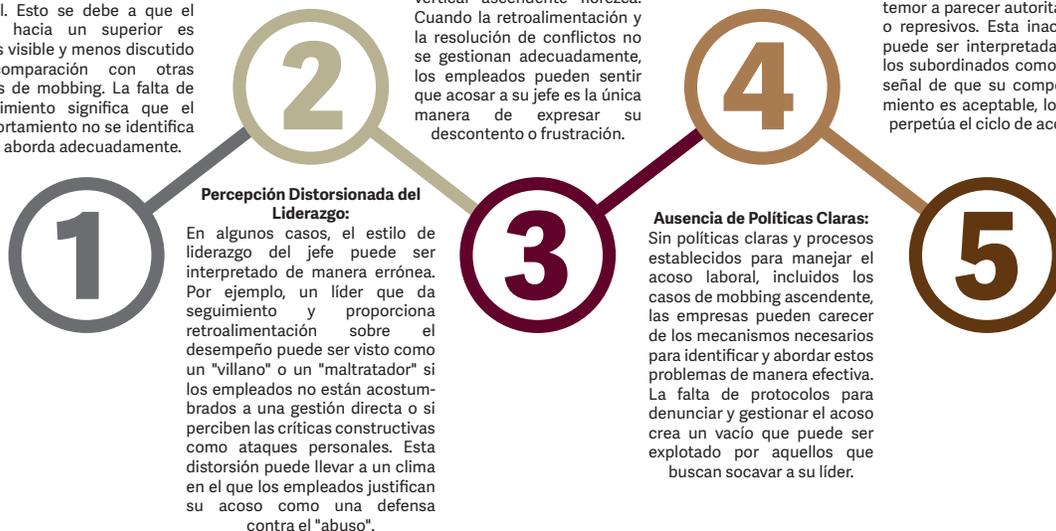
Muchas empresas no están suficientemente informadas sobre el mobbing vertical ascendente y no lo reconocen como una forma de acoso laboral. Esto se debe a que el acoso hacia un superior es menos visible y menos discutido en comparación con otras formas de mobbing. La falta de conocimiento significa que el comportamiento no se identifica ni se aborda adecuadamente.

Cultura Organizacional Débil:

Una cultura organizacional que no fomenta el respeto mutuo y la comunicación abierta puede permitir que el mobbing vertical ascendente florezca. Cuando la retroalimentación y la resolución de conflictos no se gestionan adecuadamente, los empleados pueden sentir que acosar a su jefe es la única manera de expresar su descontento o frustración.

Temor a la Repercusión Negativa:

A veces, los líderes pueden ser reacios a actuar contra el mobbing ascendente por temor a parecer autoritarios o represivos. Esta inacción puede ser interpretada por los subordinados como una señal de que su comportamiento es aceptable, lo que perpetúa el ciclo de acoso.



¿Cómo superar el mobbing vertical ascendente?

Promover una Cultura de Retroalimentación Constructiva: Es esencial que las organizaciones promuevan una cultura donde la retroalimentación se vea como una herramienta para el crecimiento y no como un ataque. Los líderes deben ser capacitados para dar retroalimentación de manera constructiva y empática, y los empleados deben ser entrenados para recibirla y utilizarla para mejorar.

Educación y Concienciación: Las empresas deben invertir en programas de educación y formación que sensibilicen a todos los empleados, incluidos los líderes, sobre las diferentes formas de mobbing, incluidas las ascendentes. Una mayor comprensión de los signos y efectos del mobbing vertical ascendente ayudará a crear una cultura en la que el acoso sea inaceptable en cualquier dirección.

Fomentar la Comunicación Abierta y la Resolución de Conflictos: La comunicación abierta es clave para prevenir y resolver el mobbing vertical ascendente. Las empresas deben proporcionar canales seguros y confidenciales para que los empleados expresen sus preocupaciones y trabajen con los líderes para resolver conflictos antes de que se agraven.

Establecer Políticas Claras de Acoso y Conducta Profesional: Las empresas deben tener políticas claras que definan el acoso, incluyendo el mobbing vertical ascendente, y los procedimientos para denunciarlo y gestionarlo. Estas políticas deben ser comunicadas de manera efectiva a todos los empleados y deben incluir consecuencias claras para aquellos que participan en acoso de cualquier tipo.

Evaluación Regular del Clima Laboral:

Realizar encuestas periódicas sobre el clima laboral y tener reuniones de feedback puede ayudar a identificar problemas de mobbing antes de que se conviertan en una amenaza para la organización. Esta práctica proactiva permite a la empresa tomar medidas correctivas a tiempo.

Apoyo y Desarrollo del Liderazgo:

Los líderes deben recibir apoyo continuo y oportunidades de desarrollo para mejorar sus habilidades de gestión y comunicación. Un líder bien equipado puede abordar mejor los desafíos y resistir las presiones de los empleados que intentan socavar su autoridad.

En México, si estás enfrentando acoso laboral, hay varias instituciones y recursos a los que puedes acudir para obtener apoyo, asesoramiento y asistencia. A continuación se presentan algunas de las principales opciones disponibles:

1 Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)

2 Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET)

3 Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH)

4 Comisiones Estatales de Derechos Humanos

5 Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)

6 Centro de Atención Telefónica del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)

7 Sindicato o Asociación de Trabajadores

8 Organizaciones No Gubernamentales (ONGs) y Asociaciones Civiles

TRABAJOS DEL FUTURO



Ingeniería en Mecatrónica

La ingeniería en Mecatrónica es una rama de la ingeniería que combina la ingeniería mecánica, electrónica y de sistemas. Los Ingenieros en mecatrónica son multidisciplinarios, capaces de ayudar en la automatización de tareas y procesos a través de la creación de infraestructuras inteligentes necesarias en la industria y otros sectores, para poder agilizar, aumentar y modernizar las capacidades de producción, lo que se podrá traducir en mayores beneficios hacia los trabajadores y las empresas.

CAMPO LABORAL

Se pueden integrar a algunas industrias como lo son la automotriz, aeronáutica, diseño mecánico e industrias de la transformación para ocupar cargos de diferente índole como diseñador de sistemas mecatrónicos, supervisor de sistemas y maquinas de control de producción, investigador de procesos y operaciones, jefe de control de calidad, gerente general, consultor de operaciones entre otros.

Estadísticas de Salarios

Para el primer trimestre de 2024 en México, las personas que trabajaron dentro del área (Ingenieros químicos, mecánicos, industriales, mineros y metalúrgicos) fueron 162,000 siendo un 13.8% inferior al cuarto trimestre de 2023 (188,000). Mientras en el estado de Puebla trabajaron durante el primer trimestre de 2024 9,800 personas dentro del área un 7.96 respecto al cuarto trimestre de 2023 (9,080).

En el mismo periodo en el país se observó un salario promedio de \$10,000 MX, registrando un alza de 15.6%, respecto al cuarto trimestre de 2023 (\$8,650 MX). En Puebla registrando durante el primer trimestre de 2024 un salario mensual de \$12,400 MX incrementando 87.4%.

OFERTA EDUCATIVA

La oferta educativa en la ingeniería mecatrónica abarca una serie de programas académicos y cursos diseñados para estudiar y comprender la innovación de asuntos industriales, ambientales o sociales sin olvidar las repercusiones positivas o negativas que puedan generar.

MÉXICO

- Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)
- Instituto Politécnico Nacional (IPN)
- Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP)
- Universidad Autónoma de Guadalajara (UAG)
- Universidad Anáhuac

RESTO DEL MUNDO

- Texas State University
- Western Colorado University
- Universidad Franco de Vitoria (España)

ESPECIALIDADES

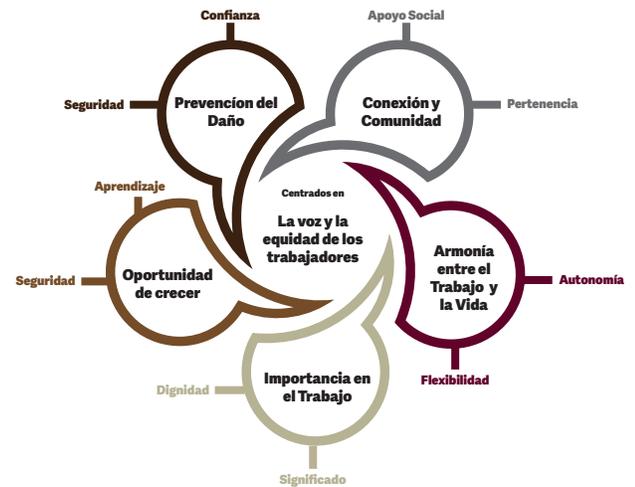
- Manufactura avanzada
- Robótica
- Automatización
- Diseño
- Medicina
- Biotecnología

¿Qué es la salud mental?

La salud mental se refiere al bienestar emocional, psicológico y social de un individuo. Afecta la manera en que una persona piensa, siente y actúa, así como su capacidad para manejar el estrés, relacionarse con los demás y tomar decisiones. La salud mental es fundamental para alcanzar un equilibrio sano entre los aspectos físicos y emocionales que enfrentamos diariamente.

¿Cómo se puede promover la salud mental y bienestar en el trabajo?

Promover la salud mental en el trabajo implica fomentar un ambiente laboral saludable, respetuoso y seguro, donde se valoren y ofrezcan oportunidades de crecimiento personal y profesional. Algunas estrategias clave incluyen:



¿Qué es el bienestar laboral?

El bienestar laboral va más allá de la ausencia de problemas de salud y se centra en la satisfacción y realización que una persona encuentra en y a través de su trabajo. Este bienestar se relaciona con la percepción personal y colectiva de las situaciones y limitaciones del ámbito profesional, impactando en la eficiencia individual y colectiva. Las consecuencias de estas realidades se reflejan en aspectos físicos, psicológicos, emocionales y psicosociales.



Factores que influyen en la salud mental

Los factores que influyen en la salud mental laboral incluyen aspectos del contenido del trabajo, como exigencias poco claras, cargas irrealistas y falta de autonomía, así como la falta de propósito y oportunidades de desarrollo. Las condiciones de trabajo también juegan un papel importante, abarcando el desequilibrio entre esfuerzo y recompensa, inseguridad laboral, y horarios excesivos. Además, las malas relaciones con superiores y compañeros, el acoso, y los estilos de liderazgo deficientes pueden deteriorar la salud mental de los empleados.

La organización del trabajo, como la falta de personal y la mala planificación, junto con procesos ineficientes y una asignación incorrecta de tareas, también afecta la salud mental. Las condiciones físicas del lugar de trabajo, así como problemas personales como inestabilidad financiera, duelo o traumas, pueden agravar la situación. En conjunto, estos factores contribuyen significativamente al bienestar emocional y psicológico en el entorno laboral.

¿Qué pueden hacer las organizaciones para cuidar la salud mental laboral?



Conclusión

Tanto empleadores como empleados deben reconocer la importancia de la salud mental y el bienestar en el trabajo. Para prevenir problemas de salud mental, las empresas pueden desarrollar e implementar acciones concretas, integrándolas en su política de bienestar general. Los empleadores juegan un papel crucial en la mejora de la salud mental y la productividad, siguiendo el ejemplo de aquellas empresas que aplican políticas y programas de salud mental efectivos. El lugar de trabajo puede y debe ser un entorno clave para promover una buena salud mental, especialmente en tiempos de desafíos sin precedentes que nos brindan la oportunidad de esforzarnos y lograr nuevos avances en este ámbito.

EN PÚRPURA

Boletín de la Unidad de Igualdad
Sustantiva de la Secretaría de trabajo



Derecho para todas y todos

Acoso y Hostigamiento Sexual

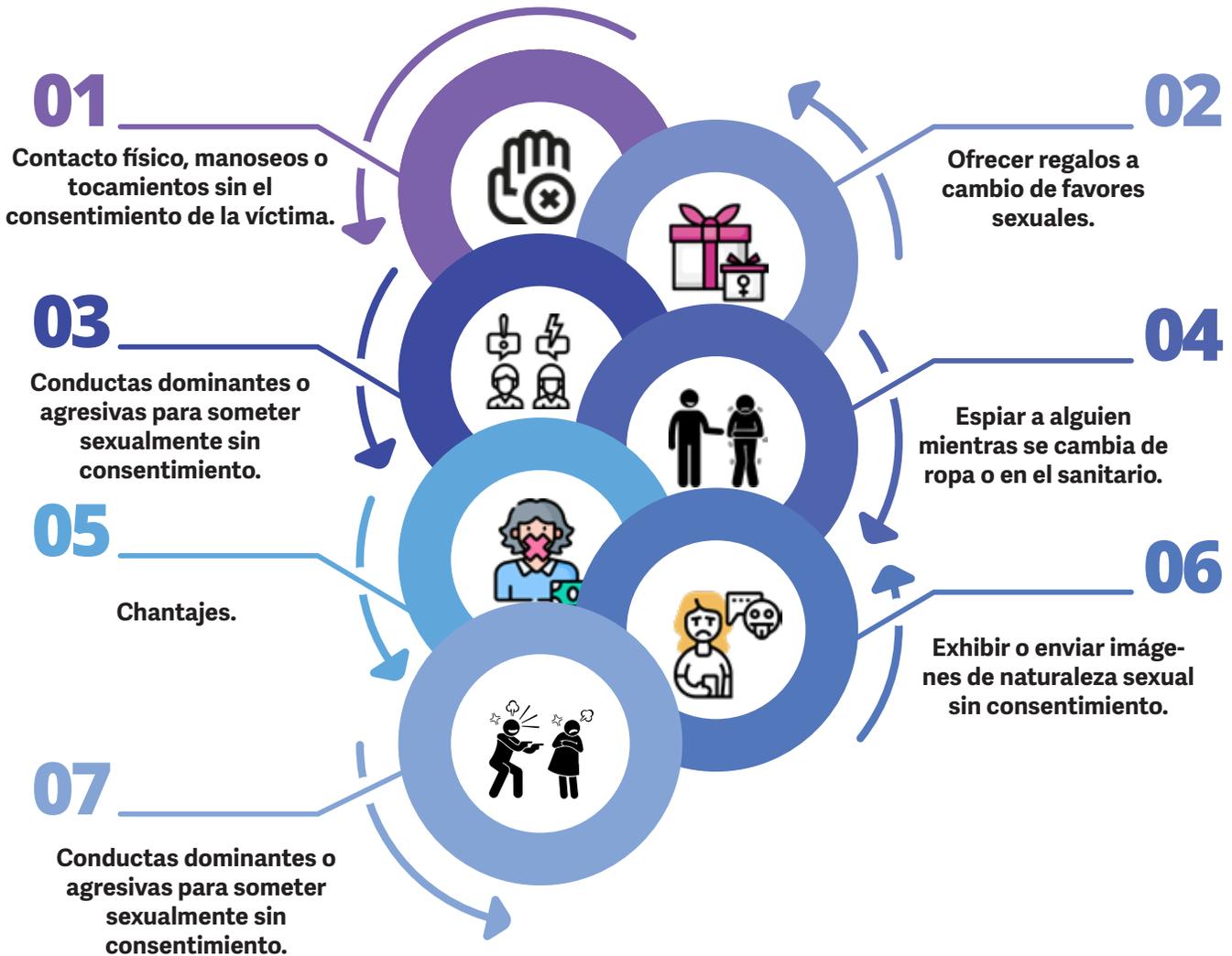
El acoso y hostigamiento sexual hacia las mujeres es una forma de violencia que impide y obstaculiza su pleno desarrollo en la sociedad. Es fundamental comprender qué significan estos términos y cómo actuar en caso de sufrir este tipo de violencia, ya que muchas veces las víctimas no son conscientes de estar siendo acosadas o no saben cómo proceder para denunciar y detener la situación.



De acuerdo con el artículo 13 de la **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**, el **hostigamiento sexual** se define como “el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar, expresado en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.” Por su parte, **la Ley Federal del Trabajo**, en su artículo 3º Bis, lo describe como el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, manifestado en conductas verbales, físicas o ambas.

Características

Una de las características importantes del hostigamiento sexual es el uso frecuente de amenazas para obligar a la víctima a tener contactos sexuales, accediendo por temor a despidos, repercusiones escolares o represalias. Otras conductas que se consideran parte del hostigamiento o acoso sexual incluyen:



Factores que lo propician

1. Machismo: Ideas, creencias, refranes, canciones, mensajes y comportamientos que reafirman un rol dominante de los hombres sobre las mujeres.
2. Estereotipos sobre Sexualidad: Creencias y actitudes basadas en ideas sobre lo que significa ser mujer o hombre, que fomentan el hostigamiento y acoso sexual.
3. Abuso de Poder: Los hombres suelen ostentar mayor poder que las mujeres, colocándolas en posiciones de desigualdad y mayor vulnerabilidad.
4. Débil Cultura de la Denuncia: La falta de confianza en las autoridades, la vulnerabilidad durante los procesos de justicia, la falta de respuestas adecuadas y la lentitud de la justicia contribuyen a una débil cultura de la denuncia, favoreciendo la impunidad.

Erradicar el Hostigamiento y Acoso Sexual

Es crucial romper el silencio, dar voz y denunciar. Para enfrentar esta problemática, en agosto de 2016 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el "Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexuales", elaborado por la Secretaría de la Función Pública, la Secretaría de Gobernación y el Instituto Nacional de las Mujeres (Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, 2018).



Este protocolo establece procedimientos para prevenir, atender y sancionar estas formas de violencia que afectan principalmente a las mujeres, impidiendo su desarrollo laboral y el pleno ejercicio de sus derechos. Busca visibilizar estos delitos para empezar a combatirlos, estableciendo lineamientos de atención y prevención, así como mecanismos para la denuncia segura y atención especializada a las víctimas durante el proceso. El protocolo se relaciona con el programa de **"Cero tolerancia a la violencia y el acoso sexual contra las mujeres en el trabajo"**.

21 de septiembre

**Día Internacional
de la paz**



Bibliografía

- Trabajo, P. F. (05 de Diciembre de 2016). Gobierno de México. Obtenido de Gobierno de México: <https://www.gob.mx/profede-t/articulos/conoce-mas-en-relacion-al-pago-del-aguinaldo>
- Trabajo, P. F. (25 de Noviembre de 2019). Gobierno de México. Obtenido de Gobierno de México: <https://www.gob.mx/profede-t/es/articulos/el-aguinaldo-en-mexico?idiom=es>
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, [LGAMVLV.], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 26 de enero de 2024, (México) <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>
- Ley Federal del Trabajo, [L.F.T.], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 18 de mayo de 2022, (México). <http://www.tfca.gob.mx/work/models/TFCA/Resource/230/1/images/LFT%20ACOSO%20Y%20HOSTIGAMIENTO%20v3.pdf>
- De los Angeles Herrera Romero, M. (s/f). AFRONTAMIENTO EN EL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL. Unam.mx. Recuperado el 7 de agosto de 2024, de <https://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol27num2/MVol27No2Art4.pdf>
- Employers, I. O. (Noviembre de 2023). International Organisation of Employers . Obtenido de International Organisation of Employers : <https://www.ioe-emp.org/index.php?elD=dump-File&t=f&f=159738&token=9469fd87d72390d6c2fe494eed7dc4d6d3fd3401>
- General, O. o. (30 de Mayo de 2024). U.S. Department of Human Services. Obtenido de U.S. Department of Human Services: <https://www.hhs.gov/es/surgeongeneral/priorities/workplace-well-being/index.html>
- Muguirra, A. (s.f.). QuestionPro. Obtenido de QuestionPro: https://www.questionpro.com/blog/es/bienestar-laboral/#que_es_el_bienestar_laboral
- Ossa, L. P. (s.f.). Universidad de La Sabana . Obtenido de Universidad de La Sabana : <https://www.unisabana.edu.co/portaldenoticias/opinion/salud-mental-en-el-trabajo-un-camino-hacia-el-bienestar/>

Sector LAB

Sector LAB

Publicación sobre el acontecer laboral y
las acciones de la Secretaría de Trabajo

www.st.puebla.gob.mx
Línea directa: (222) 2 46 44 57

Callejón de la 10 Norte 806, Paseo de San
Francisco, Barrio El Alto, Puebla, Pue.