



Revista

SUAYED Psicología

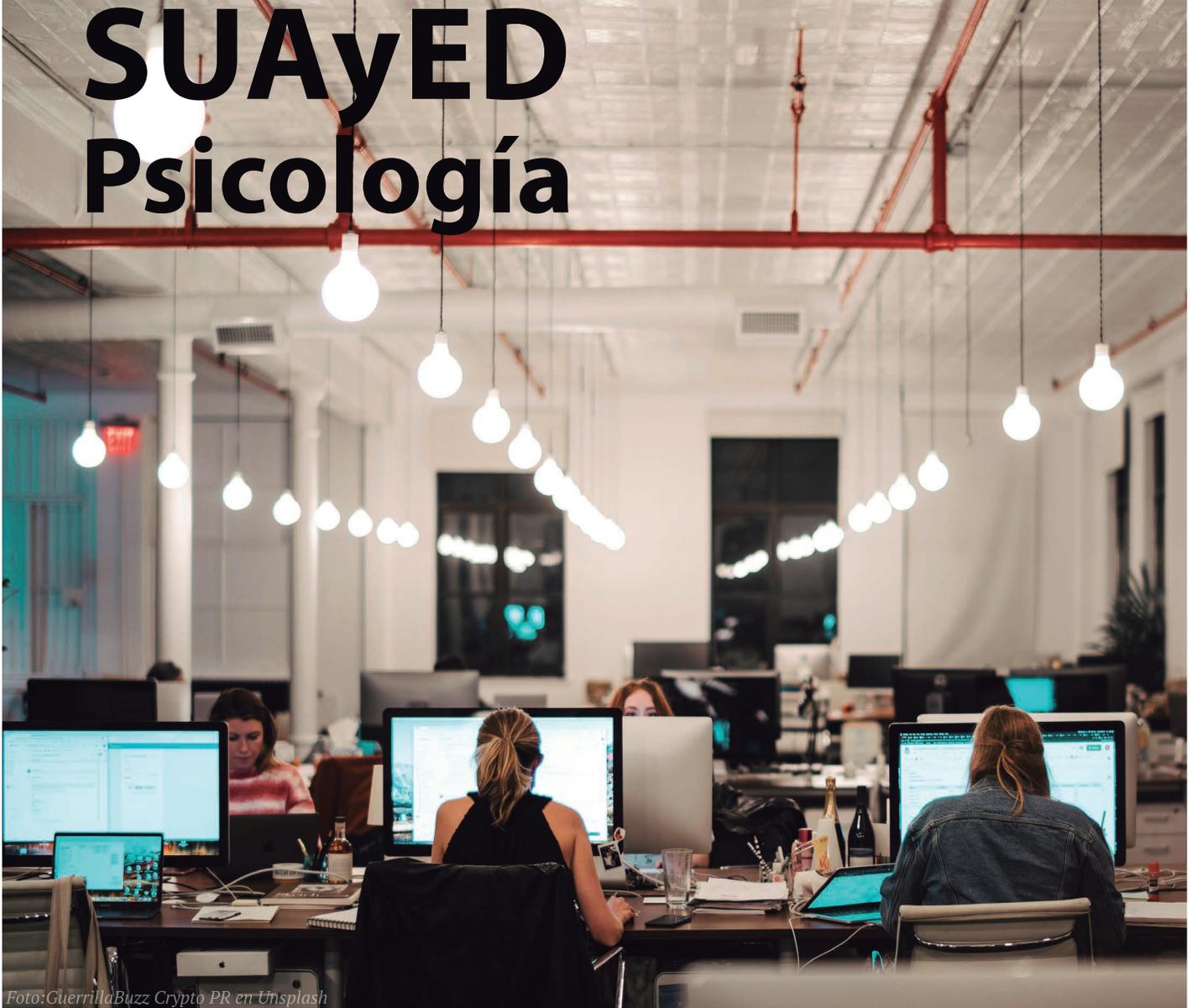


Foto: GuerrillaBuzz Crypto PR en Unsplash

VIOLENCIA LABORAL

¿A QUÉ LE LLAMAMOS
VIOLENCIA EN EL TRABAJO?
ELEMENTOS PARA LA EXPANSIÓN DEL
TÉRMINO

RUTINA, TRABAJO Y ESTRÉS:
¿TRABAJANDO PARA VIVIR O
VIVIENDO PARA TRABAJAR?

VIOLENCIA DIGITAL EN
EL ÁMBITO LABORAL:
FACTORES DE RIESGO Y DE
PROTECCIÓN

Directorio de la Facultad de Estudios Superiores Iztacala

Dra. María del Coro Arizmendi Arriaga
Directora

Dra. Claudia Tzasna Hernández Delgado
Secretaria General Académico

Esp. Noé Francisco Santana Domínguez
Secretario de Desarrollo y Relaciones Institucionales

Dr. Rodrigo Erick Escartín Pérez
Secretario de Planeación y Cuerpos Colegiados

C.P. Reyna Isabel Ferrer Trujillo
Secretaria Administrativa

Coordinación de Educación a Distancia

Mtra. Alicia Ivet Flores Elvira
Coordinadora de Educación a Distancia

Mtra. Karen Belén Espinoza Rosal
Jefa del Departamento de Desarrollo Académico

Ing. Juan Carlos Tovar Gómez
Jefe del Departamento de Desarrollo Tecnológico

Mtra. Silvia Toledo de León
Jefa del Departamento de Asuntos Estudiantiles

Mtra. Alba Senneth Chavira Sánchez
Jefa de Sección Académica de Proyectos Educativos y Vinculación

Revista SUAyED Psicología

Mtra. Alicia Ivet Flores Elvira
Directora

Mtra. Edith González Santiago
Editora

Dra. Anabel de la Rosa Gómez.
Mtro. Mario Fabián Vázquez Sánchez
Lic. Rodrigo Daniel Medrano Figueroa
Comité editorial

D.C.G. Carmen Alicia Piña Ortega
Edición y Diseño editorial

D.R. © Universidad Nacional Autónoma de México
Facultad de Estudios Superiores Iztacala
Av. de los Barrios No. 1, Los Reyes Iztacala
C.P. 54090, Tlalnepantla, Edo. de México

Publicación periódica a cargo de la Universidad Nacional Autónoma de México
Facultad de Estudios Superiores Iztacala
Coordinación de Educación a Distancia



Reconocimiento-NoComercial-Compartirigual 4.0 Internacional

Revista SUAyED Psicología es de acceso abierto distribuida bajo los términos de la licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-Compartirigual 4.0 Internacional. Se autoriza la reproducción total o parcial de los textos aquí publicados siempre que se cite la fuente con referencia a la Revista y a sus autores. No se puede usar con fines comerciales y los términos legales de cualquier trabajo derivado deben ser los mismos que se expresan en la presente declaración.

Revista SUAyED Psicología, año 9, No. 1, Febrero 2025, es una publicación semestral editada por la Universidad Nacional Autónoma de México, Ciudad Universitaria, Delegación Coyoacán, C.P. 04510, Ciudad de México, a través de la Facultad de Estudios Superiores Iztacala, Avenida de los Barrios, Número 1, Col. Los Reyes Iztacala, Tlalnepantla, Estado de México C.P. 54090, Tel. (55) 5623-1344, <https://suayed.iztacala.unam.mx/revista/>, revista.SUAyED@iztacala.unam.mx. Directora responsable: Mtra. Alicia Ivet Flores Elvira. Reserva de derechos al Uso Exclusivo No. 04-2019-102112453600-203, ISSN: 2683-2860, ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. Responsable de la última actualización de este Número, Coordinación de Educación a Distancia de la Facultad de Estudios Superiores Iztacala de la Universidad Nacional Autónoma de México, Mtra. Edith González Santiago, Avenida de los Barrios, Número 1, Col. Los Reyes Iztacala, Tlalnepantla, Estado de México C.P. 54090, fecha de última modificación, 28 de febrero de 2025.

En este número de la Revista, hemos abordado un tema que consideramos relevante para cualquier disciplina: La violencia laboral. A través de los artículos que integran esta emisión, se presentan distintas reflexiones que desde la psicología presentan la complejidad que este tema desde su conceptualización, considerando distintos ámbitos de presencia, distintos abordajes y posibles soluciones hasta lo que la NOM-035 establece como riesgo psicosocial en los ambientes laborales.

Mientras los avances económicos y tecnológicos alrededor del mundo generan una necesidad de mayor competitividad a nivel global, algunas esferas sociales que conforman entornos laborales se han convertido en espacios donde la violencia se manifiesta de formas muy abiertas o en manifestaciones sutiles. Hay una preocupación constante por estudiar y/o regular las normas de convivencia para generar ambientes más positivos y libres de violencia tanto en interacciones cara a cara como en aquellas mediadas por tecnología.

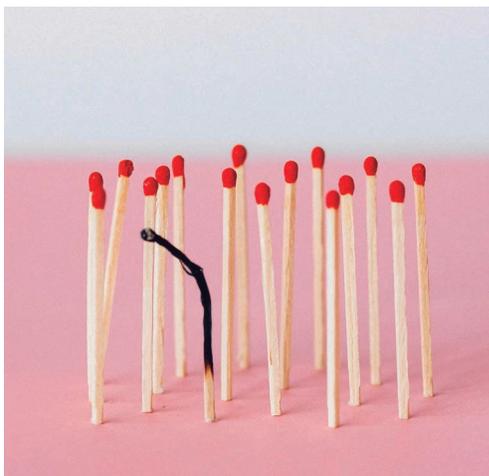
Y aunque pareciera que los entornos virtuales quedan lejos de este problema, en esta emisión se abordan conceptos como violencia digital, ciberacoso y otros tantos que nos muestran que la violencia laboral tiene distintas manifestaciones conforme los medios existentes.

Agradecemos a las personas autoras que han integrado con sus textos esta primera emisión del 2025 e invitamos a las y los lectores de este número de la revista a que sus reflexiones movilicen la discusión sobre este importante tema y continuemos trabajando para estudiar y proponer alternativas ya que, efectivamente, el trabajo siempre dignifica, pero sólo si se ejerce en espacios libres de violencia.

Comité Editorial

Índice

08



ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO: DESAFÍOS Y ESTRATEGIAS PARA UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE

Mirna Elizabeth Quezada y Mariana Cañizales
Espinosa

La violencia laboral representa un detonante clave del estrés en el contexto del trabajo, incrementando los riesgos para la salud de los colaboradores.

18

¿A QUÉ LE LLAMAMOS VIOLENCIA EN EL TRABAJO? ELEMENTOS PARA LA EXPANSIÓN DEL TÉRMINO

Adriana Hernández Gómez

La violencia en el trabajo consiste en actuar sobre alguien o hacer que actúe de tal manera que, sin saberlo, corra riesgos para su vida o la de los demás.





22

EL ÁMBITO LABORAL PENITENCIARIO, LA CARA OCULTA DE LA VIOLENCIA

Christian Sandoval Espinoza y Juan
Manuel Montiel Génova

26

QUEER, MUJERES Y TRABAJO: LA INTERSECCIÓN DEL GÉNERO Y EL MUNDO LABORAL

Gustavo de Jesús Ramírez Aramburu Bárbara Brenda
León Jurado

El trabajo es la cúspide de la humanidad en la medida en
que las personas transforman la naturaleza a través de su
propio ser para satisfacer sus propias necesidades.



30

RUTINA, TRABAJO Y ESTRÉS: ¿TRABAJANDO PARA VIVIR O VIVIENDO PARA TRABAJAR?

Efraín Trejo Díaz

Pareciera que vivir en estrés y preocupación por el trabajo es parte
de la cultura de nuestro país. Sin embargo, esta situación debe
cambiar, pues los efectos del estrés laboral pueden ser mortales.

35

IMPACTO DEL ESTRÉS LABORAL SOBRE LA SALUD; UN ESTUDIO DE CASO

Javier Tadeo Sánchez-Betancourt, Jorge Alberto
Guzmán Cortés y Rubén Avilés Reyes



39

VIOLENCIA DIGITAL EN EL ÁMBITO LABORAL: FACTORES DE RIESGO Y DE PROTECCIÓN

Estela Parra Estrada

El anonimato y la conectividad han cambiado la
violencia laboral. Conoce los riesgos y su impacto.

ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO: DESAFÍOS Y ESTRATEGIAS PARA UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE

Mirna Elizabeth Quezada y Mariana Cañizales Espinosa



Introducción

En la actualidad, el estrés laboral se ha convertido en un fenómeno cada vez más estudiado por la psicología del trabajo y las organizaciones, debido a su creciente impacto tanto en la salud física y mental de los trabajadores, así como del propio rendimiento de la organización.

En un entorno laboral caracterizado por la alta exigencia, cambios constantes y la necesidad de adaptación tecnológica, el estrés se ha convertido en un riesgo psicosocial que de no ser tratado adecuadamente, puede derivar en problemáticas de salud como burnout u otros riesgos psicosociales que tienen en la violencia laboral sus diversas formas, como agresiones físicas, acoso psicológico, microagresiones, violencia económica y acoso sexual. La violencia laboral representa un detonante clave del estrés en el contexto del trabajo, incrementando los riesgos para la salud de los colaboradores.

Ahora bien, no es sorpresa entonces que el aumento del estrés laboral esté impulsado en gran parte por el nuevo paradigma de producción flexible como lo son reestructuraciones, fusiones, revolución tecnológica y de comunicaciones las cuales derivan en una precarización del empleo al haber contratos informales, menor estabilidad y rotación de personal; ocasionando así una mayor flexibilización en el manejo del tiempo de trabajo y desaparición de la línea que separa el trabajo de la vida personal. En adición a lo anterior, la intensificación del ritmo de trabajo, mayor competencia entre trabajadores, salarios bajos entre otras demandas del trabajo, pueden generar desgaste psicológico y emocional. Es por esto, que hoy en día las organizaciones se han visto forzadas a transformarse debido a diversos factores cambiantes, como las modificaciones en el marco legal, la intensificación de la competencia económica, el avance tecnológico, el reconocimiento del capital humano como un activo fundamental que contribuye a las organizaciones, reevaluación de la cultura organizacional, los estilos de gestión y ambiente laboral.

Ante la problemática del estrés laboral, la psicología del trabajo y las organizaciones resaltan la importancia de implementar estrategias preventivas y de intervención en todos los niveles. En México, la identificación, análisis y prevención de los factores de riesgo psicosociales están regulados a través de la NOM-035-STPS-2018. Sin embargo, el cumplimiento de esta normativa sigue siendo un desafío para muchas organizaciones, por lo que es necesario prevenir el impacto del estrés laboral en la salud mental mediante estrategias estructurales y la adopción de nuevas modalidades de trabajo, incluyendo el uso de tecnologías para la gestión del estrés.

Finalmente, este artículo busca destacar la necesidad de un abordaje integral del estrés laboral, promoviendo entornos de trabajo saludables y el bienestar psicológico para mejorar la calidad de vida laboral.



Jason Goodman for Unsplash

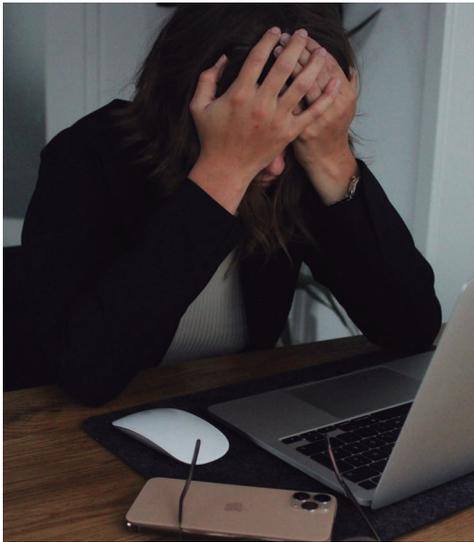
Desarrollo

En el entorno empresarial actual, las organizaciones se enfrentan a cambios constantes para alcanzar el éxito. La exigencia cada vez es más alta con respecto a la calidad y competitividad, por lo que se requiere personal altamente capacitado y una adaptación continua hacia las nuevas tendencias en tecnología. Tales cambios demandan grandes esfuerzos tanto para la organización como para sus trabajadores para poder ajustarse, aprender y cumplir con los objetivos establecidos. Ahora bien, la creciente prevalencia del estrés en el ámbito laboral lo ha posicionado como un riesgo psicosocial cuya prevención y tratamiento adecuados son clave para evitar el burnout u otros riesgos psicosociales que puedan comprometer la calidad de vida de los trabajadores.

Siguiendo con esta línea, el estrés es considerado como el mal o la enfermedad de nuestros tiempos y tiene sus raíces en las investigaciones de Hans Selye en 1926, quien primeramente acuñó el término como estrés biológico, reconociendo la influencia de las demandas sociales en este proceso. Posteriormente, lo definió ante la Organización Mundial de la Salud como “La respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante” (Herrera et al., como se citó en Buitrago et al., 2021, p. 134); concepto que más adelante se aplicó al ámbito laboral, dando origen al término “estrés laboral”, el cual reconoce el impacto de las demandas de las organizaciones tanto en la salud física como mental de los trabajadores.

Por consiguiente, el estrés laboral pone en riesgo el estado psicológico de las personas y se produce cuando las demandas laborales exceden la capacidad de respuesta de tipo emocional, cognitivo, fisiológicas y del comportamiento del trabajador, ocasionándole pérdida de control y consecuencias negativas en su salud. Se considera entonces que el estrés laboral es un riesgo psicosocial debido a sus

Seo Galaxy for Unsplash



repercusiones en el bienestar de los trabajadores y su rendimiento laboral. Así pues, cuando no es afrontado de manera adecuada, se pueden desencadenar como ya antes mencionamos, riesgos psicosociales como el burnout, el cual es entendido como “La respuesta al estrés emocional crónico debido a un agotamiento emocional y/o físico, baja productividad laboral y un exceso de despersonalización” (Uribe et al., 2015, p. 450). Lo anterior no sólo acarrea consecuencias al trabajador sino también para las empresas, en las cuales se ven aumentados los índices de rotación, pérdida en la calidad del servicio, accidentes de trabajo, pérdida de producción, ausentismo, entre otros (Gil Monte y Peiró, 1997).

Llegados a este punto, uno de los generadores de estrés más representativos es la violencia laboral, la cual es un problema de relevancia social que ha ido escalando internacionalmente debido a la extensión y profundidad de las consecuencias que genera. A partir de esto, existen distintas conceptualizaciones para este fenómeno, tales como mobbing, acoso laboral, psicoterror laboral, acoso moral etc., por lo cual, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019), la entiende como una acción o conjunto de acciones que no son consideradas como acciones razonables y con las cuales se agrede, perjudica, minimiza o hiere a una persona dentro del ámbito laboral. Se caracteriza también por ser una forma de conducta negativa y agresiva hacia otra u otras personas, ocasionando daños a la salud, bienestar y seguridad de los trabajadores.

De la misma manera, puede presentarse a través de agresiones físicas, violencia psicológica, microagresiones, violencia económica y acoso sexual, afectando este último en mayor medida a las mujeres (Ansoleaga et al., 2016).

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS, 2017) añade que la productividad de la organización se ve afectada también como consecuencia de la apatía y bajo desempeño de los trabajadores. En la actualidad están reconocidas cuarenta y cinco conductas de acoso laboral, divididas en cinco fases principales: Primeramente,

se restringe la comunicación del trabajador, impidiéndole expresarse libremente. Después, se produce un aislamiento social, donde la víctima es excluida por sus propios compañeros que temen sufrir la misma situación; posteriormente, se desprestigia al trabajador a través de burlas, rumores y ridiculización. La cuarta fase, conocida como descrédito laboral, se caracteriza por una disminución en el rendimiento del trabajador debido al daño psicológico infligido y finalmente, en la última fase corresponde a la afectación de salud, que es cuando el trabajador también es víctima de acoso sexual.

Respecto a la violencia laboral entendida como actos de agresión y hostigamiento, Ansoleaga (2016), afirma que en América Latina predomina la violencia psicológica sobre la física. Por otro lado, en el estudio de los autores Pando et al. (2016) de los once países de Iberoamérica contemplados, Perú, Bolivia y Costa Rica obtuvieron el mayor porcentaje en violencia laboral de tipo psicológica, superando el 70% de la muestra afectada; mientras que en México se observó al 38.6% de trabajadores afectados con niveles de violencia psicológica altos. Los datos revelaron también que las mujeres experimentaron con mayor frecuencia tanto niveles elevados de violencia psicológica como situaciones de acoso psicológico.



Yan Krukau Jiménez Rosas

En adición a lo anterior, en el contexto nacional, existe una marcada prevalencia de violencia laboral en específico contra las mujeres, en la cual se ven incluidas formas de manifestación como actitudes y comportamientos hostiles, así como también de humillación. Si bien, la violencia laboral específicamente no es una condición de género, a diferencia de los hombres, en las mujeres existe comúnmente un mayor acoso sexual, además de también ser víctimas de condiciones laborales desiguales con respecto al género masculino en cuanto a la percepción de salarios inferiores, ausencia de prestaciones entre otras que las ponen en una mayor desventaja (Villacis y Morales, 2017; Martínez y Cruz, 2008; Velázquez y Díaz, 2020).

Con base en lo anterior, surge la pregunta ¿Cómo tratar y prevenir el estrés laboral?, esto es de especial interés ya que tiene el potencial de impactar no sólo en la salud física y mental de los trabajadores, sino en su productividad y bienestar dentro de la organización. Por esto, es necesario poner en marcha estrategias que amortigüen su impacto no sólo a nivel individual como es regularmente pensado que podría realizar el psicólogo en las organizaciones, sino también a nivel estructural directamente en el centro laboral. Para esto, se tienen que considerar factores protectores desde el nivel individual, así como el papel de las nuevas tecnologías y el teletrabajo a nivel organizacional.

En el tratamiento y prevención del estrés laboral es importante que los empleadores visualicen el espacio de trabajo como aquel cuyo ambiente repercute directamente en sus empleados y viceversa. Por tal motivo, la creación de un ambiente laboral saludable incluye la reducción de riesgos psicosociales, tales como la sobrecarga de trabajo, la falta de apoyo organizacional, los conflictos entre empleados, entre otros (Navarro Aparicio, 2009). De este modo, al prevenir los factores de riesgo psicosocial, la organización promueve una disminución de los niveles de estrés laboral de los trabajadores y a la vez, mejora su desempeño dentro de la organización. Para conseguir esto, los empleadores pueden aplicar la normatividad oficial vigente en torno a salud ocupacional, por ejemplo, en México la NOM-035-STPS-2018 establece las directrices para que las organizaciones identifiquen y mitiguen los riesgos psicosociales, llevando con estas acciones a mejores condiciones laborales para los trabajadores y la creación de ambientes laborales saludables (Fernández Rodríguez, 2012).

Dentro de las organizaciones se ha detectado que uno de los factores de riesgo psicosocial que influye más en el desarrollo de estrés laboral es la sobrecarga laboral, la cual puede ser entendida como la condición en la que las demandas del centro de trabajo superan la capacidad del empleado para hacerles frente. De este modo, una de las estrategias con mayor impacto en la prevención del estrés es la de proporcionar autonomía en la toma de decisiones, capacidad de horarios flexibles de trabajo y modelos de trabajo híbridos en los cuales el trabajador pueda atender no sólo sus responsabilidades laborales, sino sus compromisos personales y de este modo reducir significativamente la carga mental (Cartwright y Cooper, 1999).

Entre las acciones concretas, las organizaciones podrían implementar pausas activas en las jornadas laborales, reducción de reuniones a lo absolutamente necesario y distribución equitativa de la carga de trabajo, de este modo se puede tener un impacto en la eficiencia laboral sin descuidar la salud de los trabajadores. El objetivo final de la flexibilidad y autonomía como factores de prevención, es llevar a los trabajadores a un equilibrio vida-trabajo y mejorar sus condiciones laborales.



Yan Krukau Jiménez Rosas

Otra de las estrategias con un impacto significativo en los trabajadores, es la implementación de programas de capacitación orientados al desarrollo de regulación emocional, afrontamiento adaptativo al estrés y atención plena (Vera-Villarroel et al., 2018), ya que esto permitiría hacer frente a la presión que enfrentan en sus actividades cotidianas, reduciendo así el desgaste emocional que ocasionan, llevándolos a ser más resilientes y productivos.

Los trabajadores también pueden implementar por sí mismos una serie de acciones para hacer frente a los estresores ambientales, tales como el ejercicio físico, alimentación equilibrada y sueño adecuado (Fernández Rodríguez, 2012). Esto se ha visto que impacta positivamente en la regulación emocional a

nivel fisiológico a través de la reducción de la hormona del estrés cortisol (Cartwright y Cooper, 1999). Asimismo, se ha encontrado que las estrategias de afrontamiento basadas en la redefinición positiva de los estresores y la regulación emocional permiten que puedan adaptarse mejor a situaciones estresantes como condiciones laborales adversas (Cartwright y Cooper, 1999). Otras técnicas de afrontamiento adaptativo consideradas como afrontamiento activo, son la resolución de problemas o la búsqueda de apoyo social, las cuales permiten que los trabajadores hagan frente de manera individual al desgaste emocional (Navarro Aparicio, 2009).

Sin embargo, el establecimiento de estrategias organizacionales e individuales en el contexto del trabajo es sólo una parte de lo que puede llevarse a cabo para prevenir o mitigar el estrés laboral. En sentido estricto, el estrés laboral se desarrolla ante un ambiente laboral adverso, sólo si los trabajadores no cuentan con factores protectores. Por tal motivo, es menester para los administradores de la salud ocupacional desarrollar dichos factores protectores a fin de que el trabajador cuente con condiciones laborales que prevengan la aparición de estrés laboral, como la presencia de un liderazgo empático y accesible, ya que fomenta la comunicación efectiva entre los trabajadores y líderes para reducir la percepción de estrés dentro del entorno laboral (Navarro Aparicio, 2009). De igual modo, el apoyo social entre compañeros amortigua el estrés debido a la colaboración y sentido de pertenencia que aporta, de este modo la carga emocional que puede experimentarse en el trabajo es reducida a niveles que pueden ser regulados por los propios trabajadores (Fernández Rodríguez, 2012).

Otro factor protector es la motivación a los empleados a través del reconocimiento al esfuerzo por su trabajo, a través de programas de incentivos que aumenten la satisfacción del trabajador (Fernández Rodríguez, 2012). En caso contrario, la falta de reconocimiento y la monotonía en las tareas pueden llevar al trabajador a experimentar insatisfacción y desmotivación, lo que trae consigo un aumento del estrés y un problema tan importante como lo es la alta rotación de personal (Cartwright y Cooper, 1999).

De igual modo, se ha estudiado recientemente como nuevas formas de trabajo pueden influir especialmente en el estrés laboral, por lo que consideraciones particulares deben de tomarse en cuenta. En específico, se ha observado que el teletrabajo representa una dificultad en los trabajadores para separar su vida laboral de la personal, siendo un reto para las organizaciones y administradores de la salud ocupacional el cómo esta modalidad de trabajo por sí misma puede aumentar la experiencia de estrés laboral y la sensación de agotamiento laboral (Moreira Macías y Vera Velásquez, 2023). Ante esto, las medidas que pueden mitigar este posible riesgo es el establecimiento de horarios laborales claros, la promoción de la desconexión digital de los trabajadores y la implementación de pausas activas sin que representen una causa de sanciones o castigos laborales, sino más bien estrategias planeadas para mantener el equilibrio vida-trabajo de los teletrabajadores, y por consiguiente, su bienestar psicológico.

Por último, a las estrategias de tratamiento y prevención del estrés laboral, se suma la implementación de herramientas digitales para monitorear el bienestar de los empleados, específicamente aplicaciones de gestión de tiempo, plataformas de bienestar psicoemocional y programas de evaluación continua del estrés que han demostrado ser útiles dentro de las organizaciones que las implementan (Castañeda Benítez, 2025). Asimismo, el uso de tecnología para el establecimiento de canales de comunicación interna ha presentado buenos resultados en la coordinación de equipos remotos en condiciones de teletrabajo, ya que reduce la incertidumbre y conflictos laborales (Moreira Macías y Vera Velásquez, 2023).

Hasta este punto, se podría considerar que se cuentan con estrategias suficientes para que los centros laborales prevengan y mitiguen el impacto del estrés laboral en la vida de sus colaboradores. Sin embargo, uno de los retos persistentes es la correcta evaluación y tratamiento de los factores que llevan al desarrollo del estrés laboral. Cabe destacar, que a pesar de que las organizaciones cuentan con normativas oficiales para la evaluación de riesgos psicosociales que deberían coadyuvar a la mejora de condiciones laborales, en México la implementación de la NOM-035, que busca identificar, mitigar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, presenta aún varios desafíos.



Karolina Grabowska

Uno de los más evidentes es el reto de su implementación dentro de las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPYMEs), ya que en muchas ocasiones estos centros laborales carecen de condiciones para su adecuada implementación, como recurso humano capacitado en salud ocupacional, sustento económico para solventar los hallazgos, así como la ausencia misma de departamentos de recursos humanos especializados (Gámez Gastélum, 2021).

Otro de los desafíos es la resistencia al cambio o desconocimiento de los beneficios de aplicar la NOM-035 en las organizaciones. Esto hace que su aplicación diste aún de un impacto significativo en los centros laborales por dicho desconocimiento y falta de compromiso del sector empresarial, que en muchas ocasiones se vuelve más un procedimiento burocrático y no una herramienta que puede mejorar las condiciones laborales para la protección del empleado (Duarte Castillo y Vega Campos, 2021). Asimismo, se ha identificado la falta de acciones de seguimiento por parte de las autoridades para la supervisión y cumplimiento efectivo de la NOM-035, lo que lleva a un poco compromiso de empleadores en su correcta aplicación (Briónes Torres et al., 2024).

Lo anterior adquiere especial relevancia cuando la norma presenta dificultad en su aplicación metodológica desde su conceptualización. Estudios recientes muestran que los términos empleados y su validez y confiabilidad, presentan inconsistencias en su fundamentación (Uribe Prado et al., 2020; Littlewood-Zimmerman et al., 2020), lo cual implica que los factores de riesgo psicosocial podrían no reflejarse con precisión en los centros laborales, por lo cual las decisiones tomadas podrían ser cuestionables. Además de que la interpretación de los resultados requiere de especialistas que permitan la implementación y formulación de estrategias de trabajo eficaces para cada caso.

Se suma a los desafíos la poca o nula perspectiva de género frente a este fenómeno. Se ha identificado que el ambiente laboral y sus factores de riesgo psicosocial afectan de manera diferenciada a hombres y mujeres, pues no se contemplan desde la normativa la doble carga de trabajo que en muchas ocasiones afecta a mujeres, al tratar de coexistir en un medio social donde las labores domésticas y no solo laborales recaen en ellas. Además, el acoso en el ámbito laboral sigue siendo un tema a nivel social que se presenta de manera sistemática hacia las mujeres (Castro Tracón, 2020). Tomando en cuenta esto, la normatividad no incluye la identificación de manera diferenciada, dificultando su implementación y la aplicación de acciones a nivel organizacional e individual.

Por consiguiente, la efectividad del tratamiento y prevención del estrés desde la aplicación de la NOM-035 enfrenta especiales desafíos que, desde aspectos sociales hasta metodológicos, hace difícil su correcta aplicación y su real cumplimiento. Aun así, el compromiso del empleador es importante para la prevención de este fenómeno de salud.

conclusion

Conclusión

Es una realidad que para el alcance de un bienestar psicológico y calidad de vida de los trabajadores, es necesario que tanto empresas como profesionistas en salud mental actúen en conjunto para prevenir el propio estrés laboral y sus efectos adversos (Durán, 2013). Los centros laborales deben adoptar una postura de responsabilidad social frente a este problema, siendo los compromisos la evaluación continua del estrés laboral, la implementación de programas de salud ocupacional y la conformación de un entorno laboral saludable (Gil-Monte, 2013; González et al., 2002).

Por su parte, los psicólogos dentro de su ejercicio profesional deben de garantizar el diseño de intervenciones psicológicas orientadas al fortalecimiento de estrategias de afrontamiento al estrés, así como el diseño de programas de capacitación que lleven a la organización al establecimiento de entornos saludables de trabajo, ambas estrategias alineadas desde una concepción basada en evidencia (Buitrago-Orjuela et al., 2021).

Ambos, organizaciones y psicólogos, comparten la responsabilidad de diseñar e implementar ambientes laborales saludables que garanticen la calidad de vida libre de estrés laboral para la obtención de beneficios igualmente compartidos (Durán, 2013).

Referencias

- Ansoleaga, E., Díaz, X. y Mauro, A. (2016). *Asociaciones entre distrés, riesgos psicosociales y calidad del empleo en trabajadores/ras asalariados/as en Chile: Una perspectiva de género*. *Cad. Saúde Pública*, 32(7). <https://www.scielosp.org/pdf/csp/v32n7/1678-4464-csp-32-07-e00176814.pdf>
- Briones Torres, F., Galarza Tejeda, D., & Palacios Rodríguez, O. (2024). Aplicación y alcance de la NOM-035-STPS-2018. *Revista de Psicología de la Universidad Autónoma del Estado de México*, 13(39), 321-355. <https://revistapsicologia.uaemex.mx/article/view/25056>
- Buitrago, L.A., Barrera, M.A., Plazas, L.Y. y Chaparro, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas, consecuencias y estrategias de prevención. *Revista de investigación en salud*. Universidad de Boyacá, 8(2), 131-146. <https://doi.org/10.24267/238>
- Buitrago-Orjuela, L. A., Barrera-Verdugo, M. A., Plazas-Serrano, L. Y., & Chaparro-Penagos, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas, consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, 8(2), 131-146. <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553>
- Cartwright, S., & Cooper, C. L. (1999). Una estrategia organizacional integrada para reducir el estrés del puesto de trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 15(2), 199-208. <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/51261.pdf>
- Castañeda Benítez, V. C. (2025). El estrés laboral en los empleados que trabajan en modalidad virtual. *Experior: Revista de Investigación de ADEN University*, 4(1), 92-105. <https://doi.org/10.56880/experior41.7>
- Castro Trancón, N. (2020). Intervención normativa ante los riesgos psicosociales laborales con perspectiva de género. Lan Harremanak: *Revista de Relaciones Laborales*, (44), 278-308. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.22238>
- Duarte Castillo, S. M., y Vega Campos, M. Á. (2021). Perspectivas y retos de la NOM-035-STPS-2018 para la atención de riesgos psicosociales y la promoción de entornos organizacionales favorables en México. *Trascender*, 6(17), 1-20. <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i17.101>
- Durán, M. M. (2013). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1(1), 71-84. <https://doi.org/10.22458/rna.v1i1.285>
- Fernández Rodríguez, J. C. (2012). *Estrategias de prevención e intervención en el estrés laboral*. Proceedings of The X International Conference on Occupational Risk Prevention. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.2604.3606>
- Gastélum, R. G. (2021). Análisis de la implementación de la NOM 035 de la STPS-2018 en MiPYMES. Caso de una empresa gasolinera / Analysis of the implementation of NOM 035 of the STPS-2018 in MiPYMES. Case of a gas station company. *Brazilian Journal of Business*, 3(2), 1517-1532. <https://doi.org/10.34140/bjbv3n2-016>
- Gil Monte, P. R. (2013). Situación actual y perspectiva de futuro en el estudio del estrés laboral: la Psicología de la Salud Ocupacional. *Información Psicológica*, (100), 68-83. <https://informaciopsicologica.info/revista/article/view/102>

Gil-Monte, P.R. y Peiró, J.M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de quemarse*. Editorial Síntesis.

Gonzales, R. R., Doval, Y. R., y Pérez, O. M. (2002). Estrés Laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento. *Revista Internacional de Psicología*, 3(01), 1–19. <https://doi.org/10.33670/18181023.v3i01.13>

Littlewood-Zimmerman, H. F., Uribe-Prado, J. F., & Gurrola Rodríguez, M. Ángel. (2020). Confiabilidad y validez de las 5 categorías del cuestionario NOM-035 de 72 ítems. *Ciencias Administrativas. Teoría Y Praxis*, 16(1), 72–86. <https://doi.org/10.46443/catyp.v16i1.252>

Martínez, S. y Cruz M. A. C. (2008). El acoso psicológico en el trabajo. *Psicología y Salud*, 18(2), 255-265.

Moreira Macías, S., & Vera Velásquez, B. (2023). Teletrabajo y su incidencia en el estrés laboral para empresas del sector de telecomunicaciones en Ecuador. *Journal Business Science*, 4(1), 65-82. <https://doi.org/10.56124/jbs.v4i1.0005>

Navarro Aparicio, J. (2009). Modelo de intervención psicosocial en las organizaciones frente al estrés laboral. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 55(215), 86-98. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v55n215/original7.pdf>

Uribe Prado, J. F., Gutiérrez Amador, J. C. y Amézquita Pino, J. A. (2020). Crítica a las propiedades psicométricas de una escala de medición de factores de riesgo psicosocial propuesta en la NOM 035 de la STPS en México. *Contaduría y Administración*, 65(1). <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2019.1569>.

Vera-Villarroel, P., Celis-Atenas, K., Córdova-Rubio, N., y Buena-Casal, G. (2018). Programa para mejorar el afrontamiento del estrés de los estudiantes de Farmacia y Bioquímica. *Ansiedad y Estrés*, 24(2-3), 79-84. <https://www.elsevier.es/es-revista-ansiedad-estres-242-avance-programa-mejorar-el-afrontamiento-del-S1134793718300678>

¿A QUÉ LE LLAMAMOS VIOLENCIA EN EL TRABAJO? ELEMENTOS PARA LA EXPANSIÓN DEL TÉRMINO

Adriana Hernández Gómez

Marco Bianchetti en unsplash



Violencia en el trabajo: sus múltiples caras

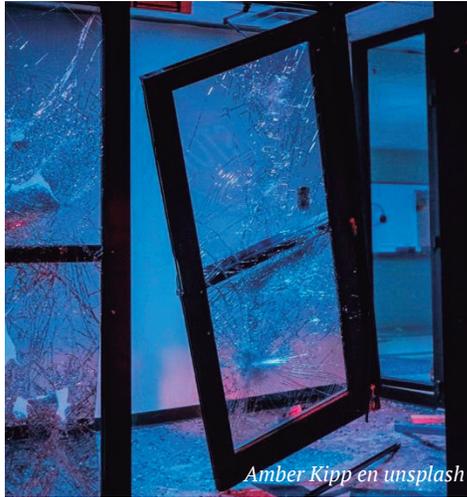
La cara más conocida de la violencia en el trabajo suele ser la que tiene efectos más inmediatos, más evidentes y estruendosos, hace ruido e incomoda; son pequeños o grandes actos reprobables, bien identificados como parte de la violencia laboral e incluso, en este mismo sentido, señalados y castigados (no siempre, pero cada vez más). Los actos de violencia evidente y más conocida son objeto de campañas de prevención dentro y fuera del ámbito laboral; se les considera deleznable dentro de los lineamientos éticos de los espacios de trabajo e incluso se han elaborado procedimientos administrativos, legales, médicos y a veces, psicológicos para actuar frente a ella (no siempre, pero cada vez más). Así, la violencia, en sus formas más conocidas, se presenta como maltrato, acoso u hostigamiento (regularmente moral) hacia colegas de trabajo (el llamado mobbing), pero también acciones de acoso de las personas que ocupan puestos de poder sobre sus subalternos (abuso de poder); así como el acoso sexual (regularmente contra mujeres), tristemente tan común todavía en nuestros tiempos.

Sin embargo, hay formas más sutiles de violencia laboral, que pasan por el no reconocimiento del trabajo realizado o por la degradación de éste, es decir, cuando las actividades se ven limitadas y estandarizadas, impidiendo que las y los trabajadores se apropien de su trabajo y lo realicen desde su conocimiento, habilidad y creatividad. Es violencia también cuando se ve comprometido el sueldo de las personas y con ello su estabilidad económica, familiar y personal. La violencia laboral también se muestra en la desconfianza permanente, que lleva a una constante vigilancia y control de la actividad de las y los trabajadores (bajo la forma de evaluación del trabajo). Esta violencia sutil puede mostrarse también en discursos de flexibilidad que dejan a las personas a merced de tiempos de trabajo extremos o en donde el respeto a los tiempos de descanso y ocio es inexistente. La violencia sutil está presente en discursos de éxito, competencia y productividad exacerbada que llevan a las personas a una auto-explotación constante y a la generación de un ambiente hostil de trabajo entre colegas.

Evidentemente, el hecho de que las mujeres sigan teniendo sueldos más bajos que los hombres y menos oportunidades de crecimiento laboral es también violencia; así mismo, el hecho de que no haya un sistema de cuidados adecuado para las madres trabajadoras y que no se considere a los padres trabajadores desde este sistema de cuidados es violencia. Es por ello que recuperamos aquí, la definición de Dejours (2019) respecto de la violencia en el trabajo, la cual, para él, consiste en actuar sobre alguien o hacer que actúe de tal manera que, sin saberlo, corra riesgos para su vida o la de los demás. Esta definición nos hace pensar también en los enormes impactos que tiene la violencia laboral sobre las personas, en términos de salud física y mental. Existen estudios y casos que documentan ampliamente los efectos de estas violencias y que pueden, incluso, llevar al suicidio.

Más allá de víctimas y victimarios

Como podemos observar, para expandir el término de violencia en el trabajo, hay que considerar las relaciones de poder y dominación, que pasan no sólo por cuestiones de jerarquía dentro de las instituciones, ni tan sólo como comportamientos inadecuados de personas aisladas, sino que atraviesan al trabajo de manera histórica, en la dominación de unos hombres sobre otros y de los hombres sobre las mujeres (Dejours, 2013).



En todas las formas de violencia que hemos comentado, aparecen a primera vista, dos posiciones: víctimas y victimarios, pero ¿será siempre de esta forma? Es decir, si éstas y otras situaciones de violencia ocurren, regularmente ocurren frente a muchas miradas, ¿por qué siguen sucediendo? ¿por qué y de qué forma se sigue consintiendo ante esto? ¿estaríamos hablando de una especie de complicidad silenciosa frente a la violencia? ¿será este silencio cómplice una manera de protegerse ante las situaciones más complejas de trabajo?

Los estudios contemporáneos en torno al trabajo se preguntan actualmente de qué manera las personas cooperan ante situaciones violentas, o bien cómo contribuyen a sistemas de injusticia y desigualdad en el trabajo. Se han analizado ampliamente los resortes psíquicos de la obediencia y de la servidumbre voluntaria en el trabajo. Pagés (2024) indica que la servidumbre voluntaria puede pensarse como una suspensión del pensamiento moral o una especie de anestesia del pensamiento. Es un mecanismo ante la angustia, en el que se reconoce la situación de dominación, pero hay una negativa a criticarla, que permite participar de sistemas terribles. Ante esta afirmación, puede verse que no se trata, necesariamente, de personas violentas o inestables o trastornados emocionalmente, sino de un conjunto de situaciones estructurales, sociales, institucionales y singulares que se mezclan y conjugan. Como afirmó Primo Levy: “los monstruos existen, pero son demasiado pocos para ser peligrosos. Los más peligrosos son los hombres corrientes, los funcionarios dispuestos a creer y obedecer sin rechistar” (Gros, 2019, p.11)

Para concluir: Pensar las/nuestras violencias

De esta manera, la violencia laboral toma muchas formas, como dijimos, algunas muy evidentes y otras más sutiles, que parten de las formas de organización del trabajo en un momento específico de la historia y para nuestros tiempos, es el neoliberalismo el que ha configurado discursos y prácticas precisas en el trabajo que han generado graves deterioros en la salud física y mental de las y los trabajadores.

Así, ante estas manifestaciones de violencia, si bien, hay aspectos que deben ser pensados de manera individual, deben ser analizados también desde los discursos y lógicas globales y estructurales que permean la manera de pensar, ser y hacer de las personas en los espacios de trabajo y que pueden generar, de la mano de ciertas exigencias institucionales y de ciertas formas de organización del trabajo, formas de violencia laboral como las antes citadas. De esta forma, para hablar de violencia laboral es necesario analizar la violencia como algo que se desencadena en las relaciones de poder que sostienen al trabajo mismo (Dejours y Gernet, 2014). Es bien sabido que la violencia es parte del comportamiento humano y actuar en contra de ella, optar por la no violencia es una batalla que debe pelear la humanidad constantemente.

Si la no violencia se conquista, tendremos que cuestionarnos constantemente sobre las formas diversas de violencia en el trabajo, pero también habrá que poner de frente (aún cuando esto incomode bastante), la manera en que participan las personas de formas de violencia diversas, de múltiples formas de injusticia, siendo cómplices silenciosos de ésta. Donaggio (2024) afirma que el escándalo, la anomalía, el enigma reside en que el sujeto mismo no es sólo una víctima pasiva, sino también cómplice de la dominación. O bien, en palabras de Gros (2019): “A veces no es posible desobedecer... pero, cada quien es responsable de sobre-obedecer” (p.55)

Referencias

- Dejours, C. & Bégue, F. (2009). *Suicide et travail : Que faire ?* Presses Universitaires de France.
- Dejours, C. & Gernet, I. (2014). *Psicopatología del trabajo*, Miño y Dávila.
- Dejours, C. (2013), *Travail vivant 1. Sexualité et travail*, Éditions Payot & Rivages.
- Dejours, C. (2019). *Conjurer la violence. Travail, violence et santé*, Édition Payot & Rivages.
- Donnagio, E. (2024, 28 noviembre). *Servitude volontaire et travail* (conferencia). 12ème Colloque International de Psychodynamique et psychopathologie du travail. Servitude volontaire et psychodynamique du travail, Toulouse, Francia.
- Gros, F. (2019), *Desobedecer*, Taurus.
- Pagés, C. (2024, 28 noviembre). *Concept d'adaptation à n'importe quoi*, 12ème Colloque International de Psychodynamique et psychopathologie du travail. Servitude volontaire et psychodynamique du travail, Toulouse, Francia.



Pexels

EL ÁMBITO LABORAL PENITENCIARIO, LA CARA OCULTA DE LA VIOLENCIA

**Christian Sandoval Espinoza
y Juan Manuel Montiel Génova**

Introducción

En el campo laboral, la violencia se presenta como una forma de abuso de poder que tiene como objetivo, aislar, someter y dominar a otros y se manifiesta en diversos niveles, desde lo *institucional*, con las reglas que establece cada organización; en lo *relacional* jerárquico (autoridades) y en las interacciones con los pares. Dichas dinámicas tienen el riesgo de potenciarse en el ámbito penitenciario, ya que el personal que colabora en este tipo de organización, está más expuesto a una serie de reglas y circunstancias propias de una institución que se enfoca a dar atención a personas que por una alguna razón realizaron conductas que transgreden el bienestar social y que provienen de historias enmarcadas por la violencia; aunado a que por su naturaleza presentan una dinámica represiva y coercitiva, por lo tanto, las actividades y el contexto laboral están inmerso en un ambiente donde la temática principal es la violencia. Este tipo de condiciones propicia una serie de factores que envuelven la labor de los profesionales que participan en este contexto, por ende, que el objetivo del presente escrito es acercar al lector a éstas condiciones exponiendo una descripción de las vicisitudes que los trabajadores experimentan dentro de las cárceles, lo cual permite reflexionar sobre la importante labor que se desempeña en estas instituciones y los riesgos psicosociales que se enfrentan.

Desarrollo

El acceso a las experiencias del personal penitenciario en cuanto a su contexto laboral, es difícil, por la naturaleza de este tipo de institución enfocada a la seguridad, de ahí que las dinámicas no sean tan estudiadas en comparación con otros escenarios. Afortunadamente, la Subsecretaría del Sistema Penitenciario de la Ciudad de México, ha brindado su apoyo y colaboración al Proyecto de PAPIME (PE 303323) de la FES Iztacala: “*Diseño de un programa de formación en terapias breves focalizada en la atención al personal de instancias de seguridad*”, del cual se desprende el “*Programa de Asistencia y Orientación Psicológica para el Personal Penitenciario*”, que ha permitido adentrarse a las diversas necesidades de esta población, donde se incluyen avatares que se dan en el ámbito laboral; lo que es de gran valía para realizar un análisis preciso sobre las condiciones que se viven y proponer estrategias enfocadas a resolver dichas problemáticas de los trabajadores y de la institución, previniendo posibles riesgos psicosociales que impactan la salud mental de quienes forman parte de este sistema. Para adentrarnos al tema, es importante definir que es el sistema penitenciario se entiende como el: *conjunto de leyes e instituciones del Estado que tienen como finalidad llevar a cabo la ejecución de sanciones penales de privación o restricción de la libertad individual a las personas que han realizado alguna conducta que esté tipificada como delito dentro de los códigos penales*. Siendo la principal meta del sistema el proceso de reinserción social que conlleve a una disminución o erradicación de dichas conductas para fortalecer el orden social.

Para cumplir con esta tarea, el Estado mexicano cuenta en los Censos Nacionales de Sistemas Penitenciarios en los ámbitos Federal y Estatal (CNSIPEE-F, 2023), con un total de 314 centros: 15 centros penitenciarios federales, 248 centros penitenciarios estatales y 51 centros especializados. La forma en que se organiza al personal en cada centro se integra por las áreas; a) *Directiva*, en el cual participa el personal que ocupa algún puesto de mando; b) *Técnica operativa*, en donde se realizan labores encaminadas a la reinserción social y/o supervisión de las condiciones de las personas privadas de la libertad y su acceso a los servicios de salud, educación, trabajo y deporte; c) *Jurídica*, en la cual se monitorean los procesos jurídicos de las personas privadas de la libertad; d) *Administrativa*, que tiene la función de dar asistencia al área directiva, de logística, soporte técnico, gestión de recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos y, por último; e) *Seguridad y custodia*, que tiene como principal función resguardar la integridad entre la población privada de la libertad y salvaguardar el orden de los centros penitenciario (CNDH, 2016).

Actualmente, hay programas creados para brindar múltiples herramientas y beneficios a las personas privadas de libertad; en cambio, para el personal que se encarga de crear e implementar las estrategias de reinserción existen limitaciones producto de malas prácticas, una dinámica relacional inadecuada, múltiples expresiones de violencia en el ámbito institucional, entre otras variables. Uno de los esfuerzos por descolocar al personal de dicha alternativa es la asistencia psicológica, que brinda el programa mencionado, y por tanto, se ha accedido a las necesidades de esta población.

El trabajo con esta población es complejo, porque se presentan múltiples dificultades que con frecuencia implica grandes retos como enfrentarse con historias terribles de abandono, violencia, maltrato, culpa, relaciones de pareja dolorosas, infidelidades, por mencionar algunas; es común, que las personas estén sumamente cargadas de dudas, inquietudes, desconfianza y limitaciones de comunicación. De modo que, quien brinda asesoría tiene que establecer alianza, manejar tensiones, mantener confidencialidad y considerar aspectos multi-culturales.



Pexels

A través del servicio que se ofrece es viable observar que generalmente los motivos de malestar suelen evolucionar, a menudo, la persona llega con problemas de pareja, de familia o conflictos personales y, poco a poco, van surgiendo narrativas que apuntan hacia violencias institucionales, invisibles y sistémicas. Entre lo más habitual, se identifican mala relación con las autoridades y compañeros, consecuencias negativas como cambios de funciones, de espacios de trabajo o centros penitenciarios; mala comunicación con colegas, lo que afecta el clima laboral y refuerza una dinámica coercitiva. Aunado a los aspectos subjetivos que surgen de sus historias de vida, experiencias traumáticas, aspectos socioeconómicos, de género, personalidad, emociones y hábitos, vulnerabilidades propias del momento de vida, condiciones de salud física y salud mental, antecedentes psiquiátricos y otros elementos de riesgo psicosocial. Algo de suma importancia, es que se pudo observar que en la mayoría de los casos estas necesidades no habían sido atendidas, favoreciendo un impacto desfavorable en la salud mental de las personas, en su relación social, laboral y en su funcionalidad dentro del ámbito profesional.

Conclusiones

El personal penitenciario está sometido a variables que afectan su bienestar psicológico y su salud mental, aspectos derivados de violencias multifactoriales como institucionales, sociales, invisibles, de género y autoinfligidas; las cuales se han naturalizado a tal grado que se justifican perdiendo dimensión de sus efectos psicosociales y replicando la naturaleza represiva de este tipo de instituciones. De ahí la importancia de crear estrategias para prevenir el impacto de estos factores, como lo es la asistencia psicológica que busca rastrear, cuestionar, modificar y mejorar los medios de afrontamiento que se usan en situaciones cotidianas, especialmente, en su espacio laboral, realizando una función relevante para la sociedad, pero desafortunadamente olvidada por ésta misma, el proceso de “Reinserción social”.

Referencias

Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH. 2025, enero). *Perfil del personal penitenciario en la república mexicana*. Pronunciamiento 20216 https://www.cndh.org.mx/pagina/Pronunciamentos-Penitenciarios?title=&items_per_page=10&page=1

Contreras, M. A. (2002). *10 temas de derechos humanos*. Comisión de Derechos Humanos del Estado de México <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/10/4813/14.pdf>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI. 2025, enero). *Censo Nacional de Sistemas Penitenciarios Estatales 2023*. Documento de diseño <https://www.inegi.org.mx/programas/cnsipee/2024/#:~:text=El%20Censo%20Nacional%20de%20Sistemas,la%20funci%C3%B3n%20de%20sistema%20penitenciario>

Villafuerte, A. L. (2024). *Fundamentos de la supervisión clínica en psicoterapia*. Editorial Manual Moderno y la Universidad Iberoamericana.

QUEER, MUJERES Y TRABAJO: LA INTERSECCIÓN DEL GÉNERO Y EL MUNDO LABORAL

Gustavo de Jesús Ramírez Aramburu
Bárbara Brenda León Jurado

La interseccionalidad se interpreta como las “coordenadas” de la identidad dentro de los sistemas de opresión (características que particularizan la experiencia humana), dentro de esta se encuentra el sexo, el género y el deseo, que son constantemente leídas para identificar a la persona. Con ello, el trabajo se convierte en un espacio donde las personas despliegan sus potencialidades, sin embargo este queda matizado por la experiencia sexual, entre ser mujer o ser sexodisidente.

El trabajo

El derecho de todas las personas a ejercer trabajo tiene implicaciones políticas, antropológicas y filosóficas, no sólo económicas. Para Marx el concepto de *trabajo* implicaba una relación del ser humano con la naturaleza y con el desarrollo de sus propias potencialidades. En *Marx y su Concepto del hombre*, Fromm encuentra una conceptualización del trabajo no como una mercancía, sino como

la autoexpresión del hombre, una expresión de sus facultades físicas y mentales individuales [donde] el hombre se desarrolla, se vuelve él mismo; el trabajo no es sólo un medio para un fin en sí, la expresión significativa de la energía humana; por eso el trabajo es susceptible de ser gozado (Fromm, 2019, p. 60).

El trabajo es la cúspide de la humanidad en la medida en que las personas transforman la naturaleza a través de su propio ser para satisfacer sus propias necesidades. Para Marx y Kollontai (2020), una sociedad ideal es aquella donde los hombres (mujeres y sexodisidentes) son libres de disfrutar el producto de su trabajo.

En México tenemos leyes, como la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la CDMX (2015) que pretende garantizar el libre acceso de las personas a la vida pública - y el trabajo - sin embargo como veremos en la vida diaria sigue habiendo discriminaciones.

Concord90 en pixabay



Las mujeres

Según el INEGI (2024) actualmente las mujeres, están dentro del 46.7 por ciento de la población económicamente activa, lo que representa un total de 25,188,706 de mujeres en el ámbito laboral, ya sea formal o informal. De ahí la importancia de realizar un análisis de la violencia y discriminaciones de las que pueden ser víctimas, lo que puede traer repercusiones no solo a nivel económico sino en la salud de las mismas. Dos de los fenómenos que podemos encontrar dentro del ámbito laboral que hacen mella en la vida laboral de las mujeres son el *piso pegajoso* y el *techo de cristal*.

INMUJERES (s/f) define el piso pegajoso cómo el conjunto de dilemas psicoemocionales que pueden vivir las mujeres en el ámbito laboral, derivado de las creencias de que el espacio privado, de cuidado y crianza, es el lugar en el que deberían estar, es ante estos dilemas que optan por dejar de lado el crecimiento en lo laboral y profesional.

Por otro lado, el techo de cristal son todas esas barreras aparentemente invisibles que dificultan el acceso de las mujeres a puestos altos de poder dentro del mundo laboral, dejándolas en puestos debajo de su potencial, al igual que el piso pegajoso, este puede tener factores internos dentro ámbito laboral, cómo los estereotipos de género, pero además factores externos cómo ausencia de mejores políticas públicas para subsanar este fenómeno (Carrancio, 2018; Rodríguez, et al., 2022).

Otro de los factores a tener en cuenta es la violencia que sufren las mujeres en estos espacios, según la literatura, en ocasiones esto deriva en el abandono del ámbito laboral, si bien se puede presentar acoso y hostigamiento sexual, se ha observado que sobre todo cuando se trata de violencia física el abandono laboral aumenta, sin embargo, cuando las mujeres son jefas de familia con responsabilidades económicas esto cambia, ya que difícilmente dejan el lugar de trabajo a pesar de ello (Velázquez y Díaz, 2020). Lo anterior explicaría por qué incluso llegan a soportar desde explotación hasta violencia laboral.

La comunidad sexo-diversa

Las personas que se encuentran dentro de la multitud de la diversidad sexual (concepto retomado de Preciado, 2005) en México representan el 4.6 millones (no-heterosexuales) y 908,600 personas (no-cisgénero) (INEGI, 2021). La etnografía, la psicología y la estadística han recogido evidencia de que estas personas desde muy jóvenes viven experiencias de discriminación, la familia y la escuela - espacios que deberían de ser de crecimiento y potencialización de quienes son - se vuelven los primeros lugares donde se les solicita ser distintos, mas “normales”, INEGI (2021) evidencia que desde muy pequeños se les hace saber que son cuerpos al límite de la sociedad, rebautizándolos con motes despectivos que les hacen saber que lo que son y desean no esta permitido en nuestra cultura, o no sin un alto coste de discriminación.

El mundo del trabajo para la diversidad sexual se vuelve un segundo espacio en el que sus maneras de existir son vueltas ajenas, Rubin (1989) escribió sobre las políticas antihomosexuales que hacían que personas perdieran sus trabajos al descubrirse que deseaban a otros hombres.

Hoy en día en América Latina las personas sexodisidentes viven muchas experiencias estresantes al momento de buscar un trabajo, todo puede iniciar con la búsqueda del empleo, pues se reporta que muchas veces consiguen empleo por referencia de otro trabajador o un familiar, por lo que es habitual sentirse vigilado, ya que pueden quedar al descubierto en su red social o ser rechazados dentro del trabajo. Por su parte las personas trans regularmente inician su vida laboral antes de la mayoría de edad, habitualmente porque fueron expulsadas de sus casas o tienen que costear sus necesidades materiales y médicas.

Los procesos de entrevista también son estresantes para las personas dentro del espectro LGBT, se les pregunta sobre su vida pensando en la heterosexualidad, situación que orilla a mentir o tener que evitar la pregunta. Las personas trans por su parte pasan por procesos de reclutamiento en los que no se validan sus documentos durante el proceso de validación del perfil o en el momento en que dicen que son género-disidentes se les niega la vacante.

Ya dentro del empleo muchas veces se les dificulta subir de puesto ya que la cultura empresarial tiende a buscar personas “estables” lo que muchas veces está asociado a la heterosexualidad, por lo que vivir no-hetero o no-cis se les asocia con la falta de compromiso, por lo que no se les promueve.

Este prejuicio también lleva a dos vivencias: sobrevigilancia y sobreexigencia. Por un lado la sobrevigilancia hace que monitoreen todo el tiempo para que no se note que no pertenecen a la cis-hetero-norma. Por otro lado, la sobreexigencia, dando más que un trabajador promedio, habitualmente esto es explicado con la expectativa de que serán vistos tan buenos o indispensables que su orientación o identidad serán omitidos.

Conclusión

Hasta ahora hemos visto la serie de violencias que viven mujeres y personas de la diversidad sexual en el ámbito escolar y laboral y la política para evitar dichas discriminaciones, pero es importante mencionar que aún hay mucho trabajo por hacer que resulte en un verdadero cambio en la sociedad que rechace este tipo de violencias y discriminaciones que hemos recopilado en este artículo.

Referencias

- Carrancio, C. (2018). El techo de cristal en el sector público: Acceso y promoción de las mujeres a los puestos de responsabilidad. *Revista Española de Sociología*, 27 (3), 475-489.
- Fromm, E. (2019). *Marx y su concepto del hombre* (J. Campos, Trad.; 2a ed.). Fondo de Cultura Económica.
- INEGI. (2021). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021* [Principales Resultados]. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2021/doc/endireh2021_presentacion_ejecutiva.pdf
- INEGI. (2024). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2024* [Indicadores de ocupación y empleo] https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/IOE/IOE2024_12.pdf
- INMUJERES. (s/f). *Glosario para la Igualdad: Piso Pegajoso*. <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/piso-pegajoso>
- Kollontái, A. (2020). *Feminismo socialista y revolución: Selección de escritos*. Fundación Federico Engels.
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la CDMX [L.E.D.] Última Reforma publicada en Gaceta Oficial del Distrito Federal el 18 de noviembre de 2015, (México).
- Preciado, B. (2005). Multitudes queer. Nota para una política de los «anormales». *Nombres*, 19, 157-166. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/NOMBRES/article/view/2338>
- Rodríguez, R.; Castro, D. e Ibarra, S. (2022). Violencia laboral de género como factor que inhibe la participación de las mujeres en el mercado de trabajo de México. *Revista de Economía*, 39 (99). 110-133. <https://doi.org/10.33937/reveco.2022.277>
- Rubin, G. (1989). Reflexionando sobre el sexo: Notas para una teoría radical de la sexualidad. En C. Vance, Placer y peligro: *Explorando la sexualidad femenina*. *Revolución*. <http://dsyr.cide.edu/documents/302584/303331/04.-Rubin.pdf>
- Velázquez, Y. y Díaz, M. (2020). Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género. *Andamios*, 17 (42). 423-440. <http://dx.doi.org/10.29092/uacm.v17i42.750>

RUTINA, TRABAJO Y ESTRÉS: ¿TRABAJANDO PARA VIVIR O VIVIENDO PARA TRABAJAR?

Efraín Trejo Díaz



Maxime Agnelli en unsplash

Ana de 27 años, se levanta a las 4:20 am, toma un baño y se alista para ir a trabajar. Vive en el Estado de México. y debe trasladarse a la Ciudad de México para sus labores. 3 horas de ida, y otro tanto de vuelta, si es que no hay tráfico. Se desempeña como asistente ejecutiva en una prestigiosa institución de 8:00 am a 6:00 pm de lunes a viernes, y sábados de 8:00 am a 4 pm.

Sin embargo, aparte del esfuerzo para desplazarse hasta su lugar de empleo, Ana enfrenta día a día una situación compleja en su trabajo. Está capacitada para sus actividades, y las realiza diligentemente, pero hasta 3 veces se le ha negado un ascenso por motivos desconocidos para ella. De hecho, pese a que frecuentemente cambian sus labores y no tiene realmente claro qué debe hacer, Ana hace un esfuerzo por cumplir con cualquiera que sea la responsabilidad asignada. Recientemente hubo una rotación de personal y ahora Ana recibe las "atenciones" no deseadas de su nuevo jefe. Sin olvidar, claro, a su compañera de turno, que esparce rumores sobre el desempeño laboral y la vida personal de Ana.

Pese a llevar algunos años laborando para la misma institución, Ana no cuenta con servicio médico, prestaciones o antigüedad laboral, pues cada 6 meses debe firmar su renuncia de forma "voluntaria" e iniciar un nuevo contrato por otros 6 meses. A Ana le preocupa que recientemente ha notado que su desempeño no es el mismo de antes.

A su corta edad, recientemente sufrió un breve desmayo y fue llevada de emergencia para recibir atención médica, que salió de su bolsillo, donde le informaron que está en riesgo de sufrir un infarto y se encuentra en fases preliminares de diabetes, pese a encontrarse en su peso ideal y no contar con antecedentes familiares de estos padecimientos.

Ana no entiende a qué se debe esto, y siente que ella está haciendo todo lo que debería para progresar en la vida. La única ocasión que cuestionó por un momento su situación laboral, sus padres y amigos le hicieron ver lo afortunada que es al tener un empleo en una institución tan prestigiosa; así, posiblemente ella está haciendo algo mal al no aprovechar correctamente las oportunidades que ha recibido.

Además, realmente necesita el empleo para pagar su auto, que usa para ir a trabajar, y para independizarse, pues aún vive con sus padres y depende parcialmente de ellos.

¿Qué podría estar pasando?

A inicios de la década de los 80 del siglo pasado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, por sus siglas en español) definió los "factores psicosociales" en el trabajo como aquellos elementos e interacciones que influyen en la relación que tiene la persona con su empleo. A grandes rasgos, se visualiza la definición general en la siguiente imagen.

LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

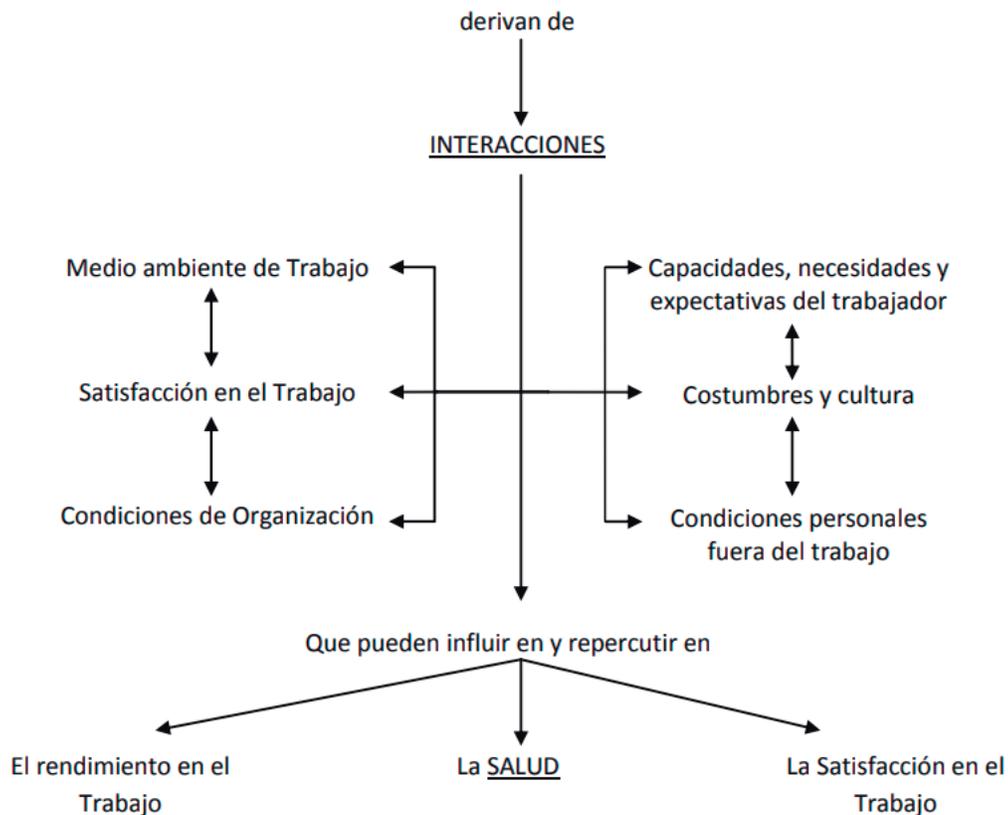


Imagen tomada de: FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: Naturaleza, incidencia y prevención (OIT, 1984)

Actualmente, dentro de esta definición general, se distingue un grupo específico de riesgos psicosociales en el trabajo, que de forma simple pueden definirse como aquellas interacciones entre la persona y su trabajo que pueden afectar de forma directa la salud y el desempeño laboral. Entre los factores de riesgo psicosocial más comunes encontramos:

Relacionados con el contenido o tipo de actividades a realizar.

Carga excesiva de trabajo.

Falta de variedad en las labores realizadas.

Horarios demasiado demandantes.

Problemas con el entorno inmediato de trabajo, como mobiliario o instalaciones.

Relacionados con el contexto social del trabajo.

Problemas de comunicación y falta de cultura organizacional.

Falta de desarrollo profesional y estancamiento laboral.

Conflictos con relaciones interpersonales en el trabajo.

Problemas para conciliar la vida laboral con la vida personal.

Mención especial en este punto merece el hecho de que, si no se tratan adecuadamente, estos aspectos pueden escalar a situaciones más graves, como casos de violencia y acoso laboral. Incluso si no llegan a situaciones tan graves, la existencia y combinación de varios de estos factores puede llevar a situaciones complejas para la persona. Principalmente porque suelen derivar en estrés laboral.

Para la OMS (2004), el estrés laboral puede definirse como ‘La reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para enfrentar la situación.’

El caso presentado en la introducción de este artículo, Ana, es ficticio. Tristemente, la realidad podría no distar tanto de la ficción. Según estadísticas recientes, más del 70% de los trabajadores en México sufren de estrés laboral (el porcentaje exacto varía dependiendo de la fuente).

Efectivamente, pareciera que vivir en constante estrés y preocupación por motivos relacionados con el trabajo es parte de la cultura de nuestro país. Sin embargo, esta situación necesita ser modificada, pues los efectos del estrés laboral pueden ser mortales para el individuo y dañinos para la economía.

De hecho, existen en México diversas normatividades que intentan paliar los efectos de los riesgos psicosociales en el trabajo. Tal es el caso de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, cuya definición oficial es la siguiente ‘La NOM 035 tiene como objetivo establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.’

Retomemos el caso de Ana y por un momento reflexionemos en lo siguiente:

¿Cuáles de las circunstancias mencionadas pueden ser consideradas como factores de riesgo psicosocial para ella?, ¿qué podría hacerse para reducir tales factores?

En estos temas, algo fundamental es la difusión de información. Comprender que las condiciones laborales ‘normales’ que enfrentamos día a día pueden ser causa de problemas de salud y rendimiento laboral relacionados directamente con el estrés es el primer paso si deseamos una relación sana con nuestra fuente de trabajo.

Un segundo paso podría ser conocer las normatividades vigentes en nuestro país, y hacer lo posible porque tales normas se respeten en nuestro lugar de empleo. Quizá resulte utópico pensar en modificar o eliminar cada una de las variables que pudieran estar ocasionando estrés laboral en nuestras vidas; con todo, estar conscientes de su existencia y hacer un esfuerzo real por monitorear y reducir en lo que sea posible dichas circunstancias puede ser la diferencia entre ‘trabajar para vivir y vivir para trabajar’.

Tú, que te has tomado el tiempo para leer este breve artículo, toma un momento y reflexiona: *¿Cómo deseas enfrentar tu vida laboral?*

Referencias

Forbes (2017). *Mexicanos, los más estresados del mundo por su trabajo*. <https://forbes.com.mx/mexicanos-los-mas-estresados-del-mundo-por-su-trabajo/>

Norma Oficial Mexicana (2019). *NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*. <https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion#:~:text=La%20NOM%20035%20tiene%20como,en%20los%20centros%20de%20trabajo.>

OCC (2024). *Impacto del Estrés Laboral en los Colaboradores*. <https://prensa.occ.com.mx/prensa/impacto-del-estres-laboral-en-los-colaboradores>

OIT (1984). *FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: Naturaleza, incidencia y prevención*. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo. Ginebra.

OMS (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Ginebra.



Eskimo Studio

IMPACTO DEL ESTRÉS LABORAL SOBRE LA SALUD; UN ESTUDIO DE CASO

**Javier Tadeo Sánchez-Betancourt,
Jorge Alberto Guzmán Cortés y
Rubén Avilés Reyes**

Mencionar la palabra estrés en nuestras conversaciones diarias es una realidad, tal vez no podamos definirlo con claridad, pero la mayoría somos conscientes que implica miedo, inquietud y presión ante los problemas a los que nos enfrentamos, sobre todo los que están en nuestro trabajo. Lo cierto es que saber con precisión qué es el estrés es la primera herramienta para afrontarlo, ya que así podemos identificarlo. El estrés constituye una respuesta preservada en varias especies que sirve para escapar o pelear ante un peligro, es decir, la naturaleza presenta una conducta para ser más fuertes y rápidos ante un peligro real. En este punto hay que reconocer que al mencionar “real” se alude a un enorme tigre o escuchar un fuerte trueno que hace estremecer nuestro alrededor. Lo real sería algo que tiene muchas posibilidades de hacernos daño (Mengelkoch y Slavich, 2024).

Entonces es inevitable hacer la pregunta ¿Nuestro cerebro nos prepara para salir corriendo o golpear a alguien en el lugar donde trabajamos? La respuesta es un contundente sí. Pasa todo el tiempo, a menudo las personas experimentan todas las sensaciones del estrés que se manifiestan como boca seca, sudoración, dolor en espalda y cuello, estreñimiento, aumento de los latidos del corazón y también se acompaña con ideas que nos dicen que el problema que enfrentamos es muy difícil y que nosotros somos insuficientes para enfrentarlos (Chukwuemeka et al., 2023). Esa experiencia desagradable es resultado de las neurohormonas liberadas a la sangre, sentirla una que otra vez no resulta perjudicial, pero pensemos en un trabajador que siente estrés cada día, al menos 8 horas en su jornada laboral.

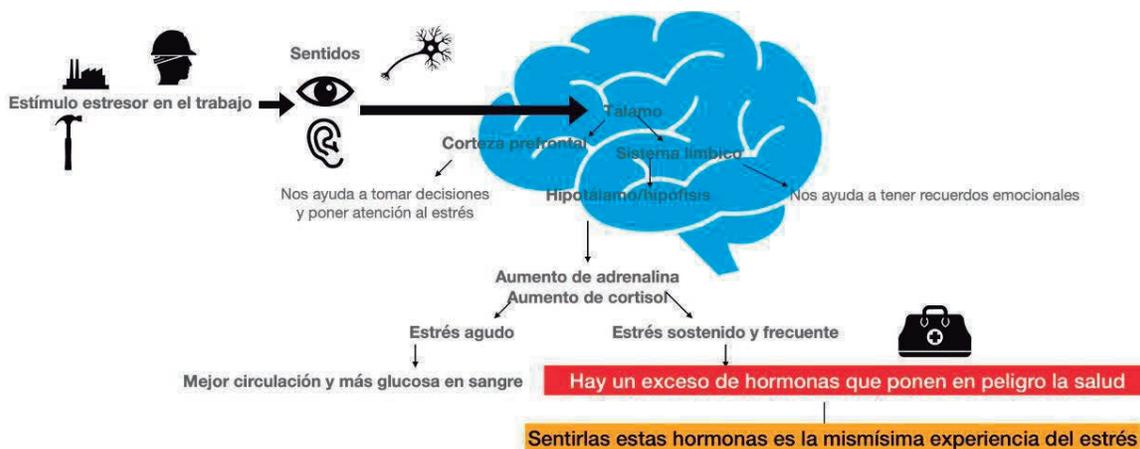


Figura 1.
Muestra de manera simplificada el camino del estrés a través del cuerpo

Afortunadamente tenemos algunos mecanismos que ayudan a compensar el desequilibrio del estrés continuo (como dormir, hacer ejercicio, darse un masaje), aunque el ritmo de vida actual hace que el cerebro tenga descanso. Es bien sabido que después de algunas semanas de estrés laboral hay una probabilidad elevada de experimentar una depresión verdadera, que incluya síntomas como el cansancio intenso, poca motivación, poco control emocional y aumento del peso (por la alteración de hormonas como el cortisol o el colesterol en sangre) e ideas muy negativas sobre nuestra capacidad o valía como personas.

En este escrito se busca mostrar la experiencia que ha vivido una trabajadora de 36 años de una empresa dedicada a la producción de plásticos, se observa cómo el estrés laboral ha ido en aumento para esta persona. Con la motivación de ingresar a la empresa decidió mejorar su nivel de inglés y su compromiso laboral al estar más de 8 horas en el trabajo. En los primeros dos años no sintió cómo afectaba su salud y gracias a su dedicación fue ascendida de manera continua, lo cual incrementó su responsabilidad. A medida que creció su responsabilidad se redujo el tiempo para descansar, para salir a recrearse y se convirtió en una persona sedentaria; sus jornadas laborales aumentaron de 8 a 14 horas días y de 5 a 7 días semanales.

Notó que se le caía el cabello, que no podía relajarse en casa por la preocupación de la producción en la empresa, que había subido de peso y que sentía dificultad para respirar cuando se preocupaba. Un día vió una convocatoria para una investigación que consistía en aceptar estar en un programa de cambios de hábitos para mejorar el estado de ánimo. Después de dar su consentimiento y hacer la evaluación inicial se encontró lo siguiente:

	Antes	Después
Inventario de Depresión de Beck (BDI-II)	42=Depresión grave	12= depresión mínima
Inventario de Evaluación TAG (GADI)	54=Ansiedad patológica	19= Ansiedad normal

Descubrió que tenía estrés, que tenía miedo irracional a perder el trabajo, a no poder pagar las deudas y a dejar de agrandar a sus jefes. El miedo estaba en todo su cuerpo, se había cumplido el diagnóstico de estrés laboral. Una situación que experimentan millones de trabajadores a diario y que aún no lo han identificado a pesar de afectar a la salud. Es entonces que surge la pregunta ¿Qué se puede hacer para combatir este fenómeno? La investigación ha demostrado que los factores protectores (fueron los mismos que se aplicaron en el programa al que la participante se sometió) para combatir estos síntomas estos fueron la meditación, que consiste en concentrarse en el momento presente y se asocia con una mejor función inmunológica pero su principal aporte es regular el ritmo acelerado de un cerebro estresado (Torske et al., 2024). También se recomienda mejorar la calidad de sueño, tener higiene del sueño significa regular la cantidad de luz y sonidos en las noches, que trae como consecuencia que el equilibrio bioquímico y eléctrico se restablezca. Realizar ejercicio, se sugieren ejercicios con un componente aeróbico (como correr o andar en bici) y que implique 150 a 300 minutos por semana de actividad moderada. Psicoterapia, podrías descubrir que el origen del estrés laboral son ideas irracionales que tienes sobre el éxito. La participante de la investigación cumplió con el programa y después de 6 meses los valores de ansiedad y depresión disminuyeron.

Concluyendo, el estrés es un regalo de la naturaleza para lograr una adaptación y puede hacernos perder la salud mental cuando es prolongado y constante. El impacto del estrés laboral es tan real que altera los marcadores en la sangre como el cortisol y a nivel afectivo produce ansiedad y síntomas depresivos. Sin embargo, existen estrategias efectivas para combatirlo y que están al alcance de todos. En tales estrategias se destacan las que permiten bajar el ritmo de vida, cambiar creencias y tener disciplina en el autocuidado. Al implementar el programa se observó un efecto positivo en la salud general de la participante después de 6 meses de dedicación y esfuerzo.

Referencias

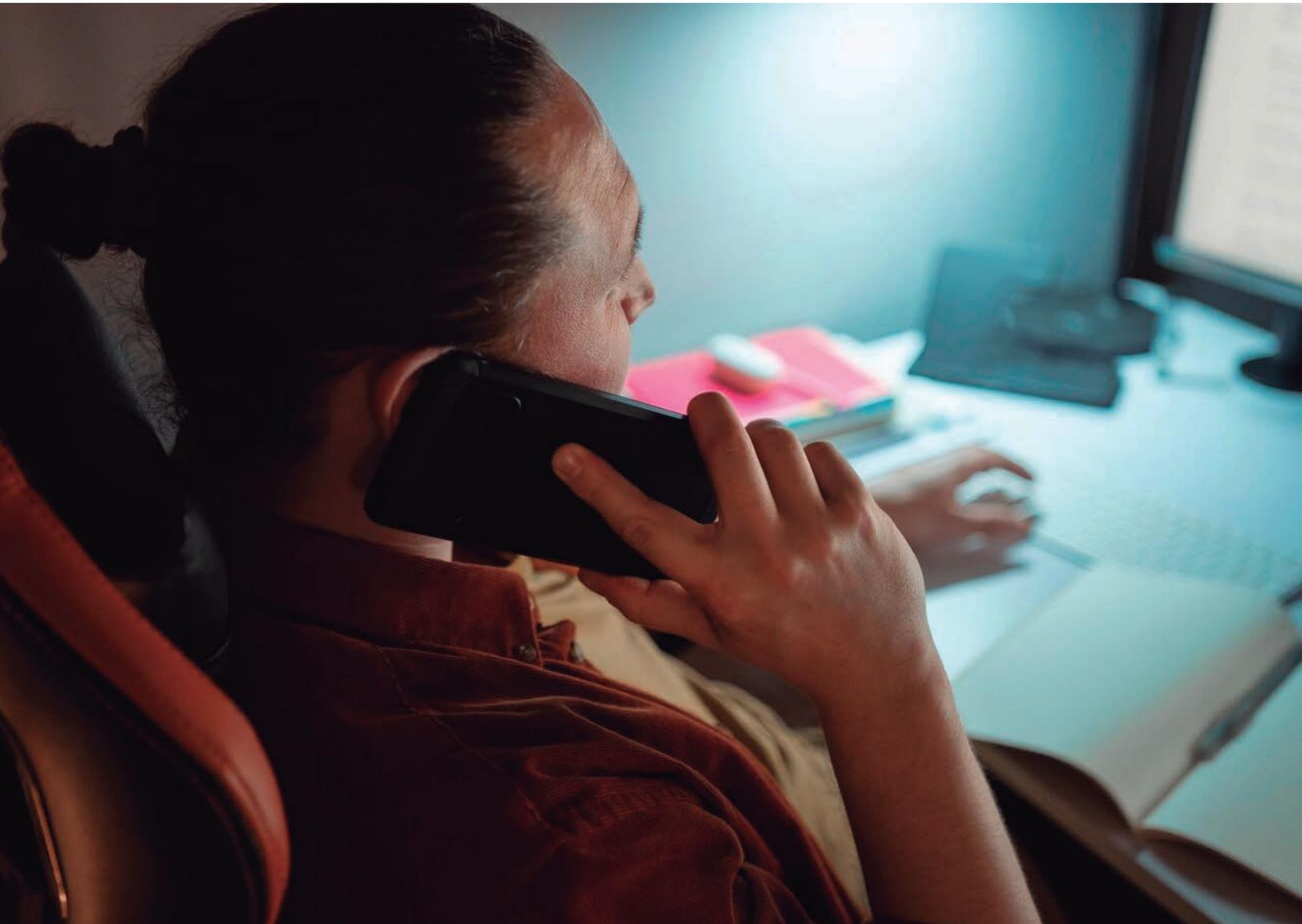
Mengelkoch, S., y Slavich, G. M. (2024). Sex Differences in Stress Susceptibility as a Key Mechanism Underlying Depression Risk. *Current psychiatry reports*, 26(4), 157–165. <https://doi.org/10.1007/s11920-024-01490-8>

Chukwuemeka, U. M., Okonkwo, U. P., Njoku, C. J., Igwe, S. E., Oyewumi, T. J., y Ugwuanyi, D. C. (2023). Work-related stress, quality of life, and coping mechanism among lecturers in a Tertiary Educational Institution in Anambra State, Nigeria. *BMC psychology*, 11(1), 73. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01114-5>

Torske, A., Bremer, B., Hölzel, B. K., Maczka, A., y Koch, K. (2024). Mindfulness meditation modulates stress-eating and its neural correlates. *Scientific reports*, 14(1), 7294. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-57687-7>

VIOLENCIA DIGITAL EN EL ÁMBITO LABORAL: FACTORES DE RIESGO Y DE PROTECCIÓN

Estela Parra Estrada



Desde hace algunos años, la violencia digital en el ámbito laboral ha ido en aumento. Después de la pandemia por COVID-19 y con el incremento del trabajo híbrido y remoto, los espacios digitales de interacción entre personas han incrementado, esto de acuerdo con datos de la Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares (ENDIUTH), que señala que en 2023, en México, el 81.2% de la población (más de 97 millones de personas) usaba internet, y el 81.4% tenía un teléfono celular. Esto muestra cómo lo digital ha avanzado en cuanto acceso a distintas poblaciones. Esto ha permeado todos los ámbitos, incluyendo el laboral, donde empleados y empleadores interactúan de forma digital y con esto han surgido nuevas formas de relación e interacción, las cuales han dado lugar a nuevas formas de violencia, como el ciberacoso, la exclusión digital, el hostigamiento laboral y la vigilancia excesiva (Aboobaker y Shanujas, 2025).

De acuerdo con Zhang et al., (2021) los aspectos que más preocupan es su persistencia en el tiempo y el anonimato que pueden brindar algunas plataformas, lo que dificulta la identificación del agresor y la intervención oportuna.

En 2022, México ratificó el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Este convenio contempla la violencia digital, el ciberacoso y otros delitos que afectan el bienestar emocional, la productividad y la permanencia laboral de las y los empleados.

¿Qué es la violencia digital en el trabajo?

De acuerdo con Rehman (2024), la violencia digital en el trabajo se refiere al uso de tecnologías digitales (correos electrónicos, redes sociales, mensajería instantánea y plataformas de trabajo) para ejercer conductas de acoso, discriminación o intimidación hacia otros empleados.

¿Cuáles son los tipos más comunes de violencia digital laboral?

Existen muchos tipos y formas de violencia digital en el trabajo, los más comunes son:

1. **Ciberacoso laboral:** cuando se hace uso de cualquier red, correo o medio digital de la organización con la finalidad de agredir, hostigar, amenazar, desacreditar. Por lo tanto, involucra cualquier acto que provoque daño a un empleado o persona con la que se tiene relación laboral (proveedores, prestadores de servicios, clientes, etc.).
2. **Exclusión digital:** cuando se ignora o aísla intencionalmente a un empleado en entornos virtuales, por ejemplo, en espacios donde existen grupos de mensajería por el cual se comunican todas las personas de un área, donde una práctica común es que el supervisor o jefe forme un grupo nuevo en él que incluye a todas las personas con excepción de una o dos.
3. **Vigilancia excesiva:** consiste en mantener una continua vigilancia de las actividades digitales del empleado, por ejemplo, incluir software que midan la presencia en internet con clicks efectivos que calcule el tiempo trabajado. O instalar software 360 para saber la localización de los empleados en tiempo real.
4. **Difamación:** son aquellas conductas, textos, videos, que incluyen información falsa, tendenciosa, rumores sobre una persona con el objetivo de dañarla.

5. Acoso sexual digital: es toda forma de acoso sexual donde se lleven a cabo estos actos a través de medios electrónicos. Por ejemplo: piropos inapropiados, envío de fotografías impropias.
6. Otros: deepfake, hackeo digital, apropiación de trabajo de otros, uso de violencia en las llamadas de atención por medios digitales, entre otras.

¿Quién puede ejercer violencia digital?

- Los compañeros/ compañeras de trabajo
- Los/as superiores
- Proveedores, clientes, prestadores de servicios, intermediarios o cualquier persona relacionada con el ámbito laboral

¿Cuál es el impacto en los empleados y las organizaciones?

De acuerdo con Ciby & Sahi (2023), el impacto de la violencia digital en los trabajadores puede ir desde lo emocional y psicológico, ya que puede tener una afectación directa en la salud de las personas, generando la disminución de su calidad de vida y por supuesto en su desempeño como trabajadores. Por otro lado, autores como Aboobaker & Shanujas (2025), mencionan que muchos trabajadores buscan nuevas opciones laborales ya que no encuentran opciones ante lo sufrido.

A nivel organizacional, de acuerdo con Kallis & Meluch, (2023), la violencia digital hace que las y los empleados empiecen a presentar problemas laborales, desde ausencias hasta la disminución de la productividad, ya que muchas empresas carecen de políticas claras para abordar estos problemas, lo que hace que se de un ambiente de hostilidad. Lo anterior también se relaciona con el hecho de que los empleados no se atrevan a realizar una denuncia, lo que los orilla a renunciar.



www.freepik.es

¿Por qué ocurre la violencia digital en el trabajo?

Entre los factores más comunes que favorecen la violencia digital laboral se encuentra la falta de regulación en el uso de tecnologías, ya que existen muchas organizaciones que no cuentan con protocolos claros sobre el uso de herramientas digitales, así como falta de mecanismos de sanción (Malik & Pichler, 2023). Otro aspecto a destacar es la presencia de jerarquías rígidas, acompañada de una cultura organizacional permisiva (Oguz et al., 2023), ya que es frecuente la falta de límites entre la vida personal y laboral de las personas que trabajan de forma remota (Aboobaker & Shanujas, 2025).

¿Cómo prevenir y abordar la violencia digital?

Para prevenir y abordar la violencia digital es importante implementar políticas organizacionales claras, códigos de conducta y protocolos de seguridad (Ciby & Sahai, 2023). De igual forma, es importante trabajar por una cultura organizacional saludable (Kallis & Meluch, 2023), donde se fomente la constante capacitación en ciberética y seguridad digital (Ur Rehman, 2024).

Conclusión

La violencia digital en el trabajo se ha convertido en un desafío que está afectando la salud física y mental de los empleados y el rendimiento de las organizaciones. Es muy importante que las organizaciones cuenten con mecanismos de control y protección establecidos que permitan regular las conductas y que incluyan mecanismos de denuncia y sanción.

Aboobaker y Shanujas (2025) mencionan que el trabajo híbrido ofrece una opción más sostenible que el trabajo remoto total, ya que permite un mayor control y apoyo a los empleados. Es muy importante que las organizaciones inviertan en el bienestar organizacional y en políticas de prevención ya que eso permitirá contar con empleados más felices, comprometidos y productivos.



Referencias

- Aboobaker, N. y Shanujas, V. (2024) Towards a sustainable workplace: investigating workplace cyberbullying and its relationship with employee wellbeing and intention to stay in remote and hybrid work settings. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 74(10) <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ijppm-12-2023-0662/full/html>
- Ciby, M. y Sahai, S. (2024) When and why workplace cyberbullying influences intention to stay: role of workplace social capital and affective commitment. *International Journal of Manpower*, Vol. 45 No. 1, pp. 109-132. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2022-0183>
- Instituto Federal de telecomunicaciones [13 junio 2024] *Encuesta Nacional sobre disponibilidad y uso de tecnologías de la información en los hogares (ENDUTIH) 2023*.
- Malik, O., y Pichler, S. (2024). *Organizational politics, anger and workplace cyberbullying perpetration: a multigroup analysis of gender*. 47 (10) <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/mrr-08-2023-0622/full/html?skipTracking=true>
- Oguz, A., Mehta, N., y Palvia, P. (2023). Cyberbullying in the workplace: a novel framework of routine activities and organizational control. *Internet Res*, 33, 2276-2307. https://www.researchgate.net/publication/366838116_Cyberbullying_in_the_workplace_a_novel_framework_of_routine_activities_and_organizational_control
- Kallis, R.B., & Meluch, A.L. (2024). "I would not want to be viewed as someone that complains": a mixed methods analysis of the factors that contribute to concealment and disclosure of workplace cyberbullying. *Atlantic Journal of Communication*.
- Rehman, T. (2024). Workplace Cyberbullying: Nature, Characteristics, and Implications. *Evaluation review*, 1-30. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0193841X241304293>
- Zhang, S., Leidner, D., Cao, X. y Liu, N. (2021). Workplace Cyberbullying: A Criminological and Routine Activity Perspective. *Journal of Information Technology*. 37(1), 51-79 <https://doi.org/10.1177/0268396221102788>



Facultad de Estudios Superiores
IZTACALA



Psicología
SUAyED
Iztacala