



VIOLENCIA PSICOLÓGICA Y EL ACOSO PSICOLÓGICO ENTRE COMPAÑEROS DOCENTES DE UNA ZONA ESCOLAR DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR DEL ESTADO DE MÉXICO

Sara Nancy Susana Cuellar Celaya
Universidad Autónoma del estado de Morelos

Irma Guadalupe González Corzo
Universidad Autónoma del estado de Morelos

Mabel Osnaya Moreno
Universidad Autónoma del estado de Morelos mmmosnaya@gmail.com

Área temática: Prácticas educativas en espacios escolares

Línea temática: Vida cotidiana, contexto, agentes e interacción en la práctica docente

Tipo de ponencia: Reportes parciales o finales de investigación

Resumen: La violencia psicológica laboral y el acoso psicológico en el trabajo, son manifestaciones de violencia que atentan contra los derechos humanos del trabajador. Ambas problemáticas se desarrollan dentro del ámbito laboral. El presente reporte tiene como objetivo identificar la prevalencia de estos fenómenos en una zona escolar de educación media superior del Estado de México y conocer las características de los afectados. Para el logro de los objetivos se utilizó el *Inventario de Violencia y acoso psicológico en el trabajo* (Pando, 2006).

Palabras clave: Violencia laboral, acoso psicológico en el trabajo, docentes, violencia psicológica, intencionalidad.

Introducción

De acuerdo con Pacheco (2008) “la vida cotidiana está atravesada por la violencia” (p.15). Esta requiere ser estudiada, ya que es una constante en todas las esferas en las que se desenvuelve el ser humano. La Organización Mundial de la Salud (2002) la define como:

El uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastorno” del desarrollo o privaciones (p.6).

Para que un acto se considere violento existe una característica que lo diferencia de un acto agresivo, esta es, según Sanmartín Espugles (2010) la intencionalidad. Y depende de quien la ejerza se puede clasificar en violencia autoinfligida, interpersonal y colectiva (Krug, Dahlberg, Mercy, Zwi y Loza (2003).

La violencia que se estudia en la presente investigación es la interpersonal, ésta se puede manifestar en todo espacio donde exista una relación entre dos o más personas y en cualquier contexto, por ejemplo, en el espacio educativo, las escuelas. La violencia en las escuelas es un fenómeno que se ha estudiado y la evidencia señala que se presenta de diversas maneras –bullying, cyberbullying, maltrato entre iguales, trato rudo- entre los estudiantes, pero, ¿qué sucede con los docentes?.

Al respecto la Organización Internacional del Trabajo refiere que los docentes son considerados como los empleados del sector educativo que más sufren actos de violencia y estrés, situaciones que afectan las condiciones de trabajo, la salud de los docentes y la educación de los alumnos.

Al respecto Delgadillo (2006), señala que la violencia laboral es:

...el acto dañino intencional (voluntario) emitido por un miembro o varios miembros de la organización, acto que va dirigido en contra de otra(s) persona(s) que tiende hacia la eliminación del(os) trabajador(es) de la organización; estos actos pueden ser físicos, económicos, psicológicos o sexuales, generalmente se presentan de manera combinada y tienen repercusiones en la salud del receptor (Delgadillo, 2006, p. 14).

Actualmente la Secretaria del Trabajo y Previsión Social a través de la norma 035 STPS (2018), señala que es obligación del patrón prevenir la violencia laboral. Dicha norma sugiere un instrumento para detectar su presencia, pero éste cuenta con ocho reactivos los cuales no contemplan todos los tipos de violencia laboral: psicológica, sexual, económica y física.

Aunque los docentes también pueden ser tocados por diversos tipos de violencia en este estudio nos enfocamos a la psicológica.

Al respecto la violencia psicológica laboral por su naturaleza es la más peligrosa por la dificultad para ser detectada. En este sentido Parés (2006) señala que la sociedad ha aceptado acríticamente las estrategias de la violencia psicológica con el fin de obtener lo deseado. Esto permite que este tipo de violencia se invisibilice y se naturalice.

Por lo que se refiere al acoso psicológico en el trabajo este es el extremo de violencia psicológica laboral, dicha problemática puede afectar la salud física, psicológica, social y laboral del docente.

En México existen investigaciones que dan cuenta de este fenómeno (Aldrete, Pando, Aranda y Torres, 2006; Cruz, Ovalle y Pando, 2008, Pando, Ocampo, Águila, Castañeda y Amezcua, 2008, Lavoignet, Del Ángel y Santés, 2009), los cuales reportan la presencia de violencia psicológica y el acoso psicológico en el trabajo.

De lo anterior surge el cuestionamiento ¿Cuál es la prevalencia de la violencia y el acoso psicológico en el trabajo en docentes de educación media superior?

Para el presente estudio es importante señalar que la educación media superior ha estado bajo transformaciones constantes. En menos de diez años han surgido dos reformas educativas, la Reforma Integral de la Educación Media Superior (RIEMS, 2008) y la Reforma Educativa (2013) y como resultado de ello, los docentes de educación media superior se encuentran con dos modelos educativos, el propuesto por la RIEMS en el 2008 y el nuevo modelo educativo propuesto en el 2016 e implementado en el 2018. Aunado a esto los nuevos cambios a la reforma educativa del año en curso vendrán con cambios que pronto serán visibles en la organización laboral del docente.

Forzosamente, al tener transformaciones radicales “afecta los modos de concepción y formas de organizar las tareas, así como en los patrones y formas de interacción, tanto horizontales como verticales dentro del sistema educativo” (Bracho y Zorrilla, 2015, p. 35). En medio de esta situación surge la inquietud de saber cómo están las relaciones laborales del docente de educación media superior.

Desarrollo

La Violencia Psicológica en el Trabajo para Pando, Aranda y Olivares (2012) son:

...Situaciones de conflicto en el trabajo, cuando éste no es resuelto puede instaurarse como un comportamiento habitual y esta «Intensidad» en la ocurrencia de dichas conductas nos indicaría una situación mantenida de violencia genérica en el trabajo que puede estar siendo recibida por todos en general, por otros o con intencionalidad sobre una sola persona en cuyo caso nos hallaríamos ante una situación de acoso psicológico en el trabajo (pag.32).

Los autores anteriores señalan que este tipo de violencia se presenta de manera general con el fin de aumentar la productividad o mantener el respeto de los trabajadores. En este sentido y de acuerdo con la definición anterior la violencia psicológica en el trabajo se ejerce de un jefe a un trabajador.

Pando, Aranda, Parra y Gutiérrez (2013) hacen énfasis en que la violencia psicológica en el trabajo o violencia genérica se presenta como agresiones psicológicas como parte del “procedimiento administrativo para dar órdenes o solicitar que se realice alguna actividad, pero sin la intencionalidad de producir daño” p. 526. Los autores anteriores coinciden con Giacolone y Greenberg (1997) cuando señalan la falta de intencionalidad, esta es una de las características que diferencia la violencia psicológica del acoso psicológico o mobbing.

Acorde a las definiciones anteriores la violencia psicológica en el trabajo se caracteriza por:

- Violencia genérica (se manifiesta de manera general y no a un solo trabajador)
- Baja intensidad.
- No intencionalidad o ambigua intención de hacer daño.
- Conductas groseras y descorteses.

Otra situación a observar es el acoso psicológico en el trabajo el cual se desprende de la violencia psicológica, éste ha sido nombrado como hostigamiento (Brodsky, 1976), chivo expiatorio (Thylefors, 1987), terror psicológico (Leymann, 1990), abuso en el trabajo (Bassman, 1992), bullying (Adams, 1992), mobbing (Zapf, Knorz y Kulla, 1996), acoso moral (Hirigoyen, 1999), abuso emocional (Keashly, 1998), acoso psicológico (Pando, 2006), mobbing o psicoterror (Leymann, 2006). Estos términos son utilizados de manera similar para referirse al mismo fenómeno y cada una de las investigaciones han dado cuenta de sus características. En este reporte se le llamará acoso psicológico en el trabajo (Pando, 2006).

Con respecto al acoso psicológico en el trabajo Piñuel y Zabala (2001) lo definen como:

el continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos, o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador (p. 615).

La definición anterior hace referencia a dos objetivos, la salida del trabajador y la destrucción psicológica de la víctima, además califica como ilegales los procedimientos para lograrlo. Por lo que el acoso psicológico violenta los derechos del trabajador.

En este sentido Pando, Aranda y Olivares (2012) definen el acoso psicológico como: toda conducta abusiva y reiterada para atormentar, desgastar, frustrar o conseguir una reacción de incomodidad en otro individuo, con la consiguiente lesión de la dignidad e integridad moral de la persona afectada y la degradación de su ambiente de trabajo (Brodsky, 1976; Hirigoyen, 2001; Hoel, Einarsen, Keashly, Zapf & Cooper, 2003; Serrano, 2005). (p. 28)

El objetivo del acoso psicológico en el trabajo es lograr la salida del trabajador mediante el bloqueo de la comunicación, atacando su reputación y su trabajo (Leymann, 1990). Se puede observar que el acosador o acosadores atacan a la víctima de manera global para dejarla indefensa, mediante: el bloqueo de la comunicación que deja sin contacto social a la víctima, además de demeritar su desempeño laboral y cuestionar su vida personal. Einarsen y Raknes (1997) argumentan que existe la intencionalidad del acosador y afirman que las consecuencias están asociadas al rendimiento laboral, las ofensas y el estrés, y en consecuencia se desencadena un ambiente laboral negativo.

Es necesario señalar que quien ejerce la violencia psicológica en el trabajo quizá no tenga la intención de dañar directamente o conscientemente a un trabajador hasta lograr su salida del centro laboral, sin embargo no deja de ser violencia.

Con base en la revisión teórica se decidió utilizar el Inventario de Violencia y Acoso psicológico en el Trabajo, el que ha sido utilizado para identificar la presencia de violencia y acoso psicológico en el trabajo en diversos centros de trabajo. El cual está compuesto por 22 reactivos y dos columnas con escalas Likert diferentes (ver anexo 1), la columna A con la siguiente opciones: muy frecuente, frecuentemente, algunas veces, casi nunca y nunca y la columna, esta permite medir la violencia y la intensidad de la violencia psicológica; y la columna B con: menos que a mis compañeros, igual que a mis compañeros, más que al resto de mis compañeros, de esta manera se aprecia la prevalencia del acoso psicológico en el trabajo. Al final del instrumento se tiene un ítem más el que permite identificar si la violencia y el acoso psicológico son ejercidos por los compañeros, los superiores o por ambos.

Los participantes son docentes (98) pertenecientes a cuatro escuelas de una zona escolar de bachillerato tecnológico del Estado de México. La población se distribuyó de la siguiente manera 40 hombres y 58 mujeres, y el 50% cuentan con licenciatura y el otro 50 % con posgrado. De los docentes con posgrado el 30.6% son mujeres y el 18.3% son hombres.

Tabla 1: Prevalencia de la violencia y acoso psicológico en el trabajo

TIPO	NULA/BAJA	MEDIA	ALTA
PRESENCIA DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN EL TRABAJO	11.2%	40.8 %	48%%
INTENSIDAD DE LA VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN EL TRABAJO	12.2 %	15.3 %	72.4 %
PRESENCIA DE ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO	93.9 %	5.1%	1%

Nota: Fuente.Elaboración propia.

Con los resultados obtenidos en primer lugar se aprecia que la intensidad de la violencia se acentúa en las mujeres con un 52% y en los hombres 35.7%, el 42.3% tienen licenciatura y 45.4% cuenta con posgrado, el 82.6% pertenecen a un cuerpo colegiado, el 66.4% señala que las actividades laborales se han incrementado. El 63.3% mencionaron que en su trabajo se les da las facilidades para acudir a alguna emergencia familiar.

Tabla 2: Caracterización de la intensidad de la violencia

INTENSIDAD DE LA VIOLENCIA PSICOLÓGICA		
SEXO	HOMBRE	40.6%
	MUJER	59.3%
ÚLTIMO GRADO ACADÉMICO	LICENCIATURA	46.5%
	POSGRADO	51.1%
PERTENENCIA A UN GRUPO COLEGIADO	SI	82.5%
	NO	5.8%
ACTIVIDADES LABORARES	INCREMENTADO	75.5%
	DISMINUIDO	1%
	SE MANTIENEN IGUAL	23.2%
SUJETOS A EVALUACIÓN	SI	34.8%
	NO	54.1%
FACILIDAD PARA ACUDIR A UNA EMERGENCIA FAMILIAR	SI	72%

Nota: Se reporta la prevalencia alta y media. Fuente. Elaboración propia.

Con respecto al acoso las personas que lo padecen son mujeres, dos de ellas con licenciatura y cuatro con posgrado, cinco de ellas trabajan en el turno matutino, no tienen otro trabajo y no han sido sujetas a la evaluación docente, todas pertenecen a un cuerpo colegiado y cinco señalaron que las actividades laborales se han incrementado. Cuatro de ellas reportaron que en el trabajo les dan las facilidades para acudir a alguna emergencia familiar. Se aprecia que tanto hombres como mujeres reportan ser violentados y acosados, no obstante, las mujeres con posgrado son las más afectadas.

Sin embargo es importante señalar que no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre los datos sociodemográficos y la intensidad y el nivel de acoso psicológico en el trabajo. Esto significa que tanto la violencia como el acoso son fenómenos independientes a los datos sociodemográficos presentados hasta el momento.

También se observa que la evaluación no se relaciona con el hecho de ser violentado o acosado en el trabajo, entonces se afirma que la violencia y el acoso psicológico en el trabajo son independientes de la evaluación docente.

Conclusiones

Los resultados preliminares de esta investigación nos permiten apreciar que los docentes de educación media superior son afectados por la violencia psicológica y el acoso psicológico en el trabajo. Ambos fenómenos están presentes en los centros de trabajo investigados, sin embargo, se aprecia un nivel mayor de afectación de la violencia psicológica.

Una de las diferencias en ambos fenómenos son los objetivos que se persiguen, por un lado, en un proceso de violencia psicológica en el trabajo la intención es lograr los objetivos planteados por la reforma educativa en turno o los objetivos propios de cada institución, mientras que el objetivo del acoso es expulsar a la víctima del centro de trabajo.

Es importante aclarar que, aunque la intención no es la misma cuando están acosando a alguien que cuando lo están violentando, esto no debe minimizar la importancia de la situación que se está presentando en las escuelas.

De lo anterior se concluye que la violencia es parte de la cotidianidad del docente, en consecuencia, surge la inquietud de saber si los docentes saben que las formas para lograr los objetivos son violentas o si lo consideran como parte normal de la organización y dinámica del trabajo.

De ser así sería alarmante porque al normalizar algo se vuelve en lo común. Esto implicaría que más personas fomenten, reproduzcan y justifiquen los actos violentos como parte normal de la organización de una escuela.

Realizar diagnósticos oportunos para conocer la dinámica del centro de trabajo, identificar por quién o quienes es ejercida la violencia y cuáles son las acciones violentas más utilizadas nos permite proponer intervenciones pertinentes donde se generen estrategias para el logro de los objetivos sin ser violentas.

Anexo

I INVENTARIO DE VIOLENCIA Y ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO

(IVAPT-PANDO)

Manuel Pando Moreno

El cuestionario que está usted a punto de contestar tiene como intención conocer algunos aspectos de las relaciones psicológicas en el lugar de trabajo. Para ello se requiere que conteste los dos incisos con sus preguntas. El primero, que es el inciso (A), se refiere a la frecuencia con la que ocurre lo que se pregunta, y el segundo (B) alude a la frecuencia con la que eso le ocurre con respecto a sus compañeros.

RESPUESTAS:

- | | |
|--|--|
| <p>A)</p> <p>4. Muy frecuentemente</p> <p>3. Frecuentemente</p> <p>2. Algunas veces</p> <p>1. Casi nunca</p> <p>0. Nunca</p> | <p>B)</p> <p>1. Menos que a mis compañeros</p> <p>2. Igual que a mis compañeros</p> <p>3. Más que al resto de mis compañeros</p> |
|--|--|

NO No.	PREGUNTAS	A	B
1	RECIBO ATAQUES A MI REPUTACIÓN.		
2	HAN TRATADO DE HUMILLARME O RIDICULIZARME EN PÚBLICO.		
3	RECIBO BURLAS, CALUMNIAS O DIFAMACIONES PÚBLICAS.		
4	SE ME ASIGNAN TRABAJOS O PROYECTOS CON PLAZOS TAN CORTOS QUE SON IMPOSIBLES DE CUMPLIR.		
5	SE ME IGNORA O EXCLUYE DE LAS REUNIONES DE TRABAJO O EN LA TOMA DE DECISIONES.		
6	SE ME IMPIDE TENER INFORMACIÓN QUE ES IMPORTANTE Y NECESARIA PARA REALIZAR MI TRABAJO.		
7	SE MANIPULAN LAS SITUACIONES DE TRABAJO PARA HACERME CAER EN ERRORES Y DESPUÉS ACUSARME DE NEGLIGENCIA O DE SER UN(A) MAL(A) TRABAJADOR(A).		
8	SE EXTIENDEN POR LA EMPRESA RUMORES MALICIOSOS O CALUMNIOSOS SOBRE MI PERSONA.		
9	SE DESVALORA MI TRABAJO Y NUNCA SE ME RECONOCE QUE HAYA HECHO ALGO BIEN.		
10	SE IGNORAN MIS ÉXITOS LABORALES Y SE ATRIBUYEN MALICIOSAMENTE A OTRAS PERSONAS O ELEMENTOS AJENOS A ELLOS, COMO LA CASUALIDAD, LA SUERTE, LA SITUACIÓN DEL MERCADO, ETC.		
11	SE CASTIGAN MIS ERRORES O PEQUEÑAS FALLAS MUCHO MÁS DURAMENTE QUE AL RESTO DE MIS COMPAÑEROS(AS).		
12	SE ME OBSTACULIZAN LAS POSIBILIDADES DE COMUNICARME CON COMPAÑEROS Y/O CON OTRAS ÁREAS DE LA EMPRESA.		
13	SE ME INTERRUMPE CONTINUAMENTE CUANDO TRATO DE HABLAR.		
14	SIENTO QUE SE ME IMPIDE EXPRESARME.		
15	SE ME ATACA VERBALMENTE CRITICANDO LOS TRABAJOS QUE REALIZO.		
16	SE ME EVITA O RECHAZA EN EL TRABAJO (EVITANDO EL CONTACTO VISUAL, MEDIANTE GESTOS DE RECHAZO EXPLÍCITO, DESDÉN O MENOSPRECIO, ETC.).		
17	SE IGNORA MI PRESENCIA, POR EJEMPLO, DIRIGIÉNDOSE EXCLUSIVAMENTE A TERCEROS (COMO SI NO ME VIERAN O NO EXISTIERA).		
18	SE ME ASIGNAN SIN CESAR TAREAS NUEVAS.		
19	LOS TRABAJOS O ACTIVIDADES QUE SE ME ENCARGAN REQUIEREN UNA EXPERIENCIA SUPERIOR A LAS COMPETENCIAS QUE POSEO, Y ME LAS ASIGNAN CON LA INTENCIÓN DE DESACREDITARME.		
20	SE ME CRITICA DE TAL MANERA EN MI TRABAJO QUE YA DUDO DE MI CAPACIDAD PARA HACER BIEN MIS TAREAS.		
21	TENGO MENOS OPORTUNIDADES DE CAPACITARME O FORMARME ADECUADAMENTE QUE LAS QUE SE OFRECEN A OTROS COMPAÑEROS.		
22	SE BLOQUEAN O IMPIDEN LAS OPORTUNIDADES QUE TENGO DE ALGÚN ASCENSO O MEJORA EN MI TRABAJO.		

La(s) persona(s) que me produce(n) lo arriba mencionado es (son):

Mi(s) superior(es) _____

Mi(s) compañero(s) de trabajo _____

Mi(s) subordinado(s) _____

Referencias

- Bracho, T. & Zorrilla, M. (2015). Perspectiva de un gran reto. Reforma Educativa: Marco normativo. *Instituto nacional para la Evaluación de la Educación*. Recuperado de: http://www.senado.gob.mx/comisiones/educacion/docs/docs_INEE/Reforma_Educativa_Marco_normativo.pdf (INEE, México).
- Carrión, G., López, B., & Pando, M. (2007). *Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo IVAPT-E-R*. Barcelona, España: Asociación de Expertos en Psicología Aplicada (AEPA).
- Ceballos, P., Valenzuela, S. y Paravic, T. (2014). Factores de riesgo psicosociales en el trabajo: género y enfermería. *Avances en enfermería*, XXXII (2): 271-279. Disponible en: <http://www.ucm.cl/uploads/media/publicacion.pdf>
- Delgadillo, P. (2006) Prevalencia del mobbing en el personal de enfermería de un hospital del sector salud. *Foro de las Américas en Investigación sobre factores psicosociales. Estrés y salud mental en el trabajo*.
- Díaz, X.; Mauro, A.; Toro, J., P.; Villarroel, C. y Campos (2015). Validación del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo Ivapt-Pando— en Tres Ámbitos Laborales Chilenos. *Ciencia y trabajo*, 17 (52), 7-14.
- Einarsen, S. y Raknes, B. I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and victims*, 12, 247-263
- Krug, L., Dahlberg, J. A. Mercy, B., Zwi, A., y Loza, R. (2003). *Informe mundial sobre la violencia y la salud*. Washington, Oficina Sanitaria Panamericana. Oficina Regional de la Organización Mundial de la Salud. Recuperado de: <http://iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/725/9275315884.pdf?sequence=1>
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5, 119-126. Recuperado de: <http://www.kwesthues.com/e-LeymannV&VI990%283%29-I.pdf>
- López, M., Vázquez, P. y Montes, C. (2010). Mobbing: Antecedentes psicosociales y consecuencias sobre la satisfacción laboral. *49(2)*. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80515381004>
- Organización Mundial de la Salud. *Informe Mundial sobre la Violencia y Salud*. Disponible en: https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/abstract_es.pdf
- Pacheco, G., M. (2008) *El fenómeno de la violencia y sus disfraces. Representación de la hiperviolencia en La virgen de los sicarios de Fernando Vallejos y Paseo Nocturno de Rubén Fonseca*. México: Porrúa
- Pando, M., Aranda, B., C., Aldrete R., G. y Reynaga, E., P. (2006). Autoestima y Redes sociales de apoyo como factores protectores de mobbing en docentes. *Revista de la Facultad de Salud Pública y Nutrición*, 7 (2). Recuperado de: <http://www.respyn.uanl.mx/vii/2/articulos/mobbing.htm>
- Pando, M; M; Aranda B, C; Olivares Á, D. (2012). Análisis factorial confirmatorio del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (Ivapt-pando) para Bolivia y Ecuador Liberabit. *Revista de Psicología*, 18, (1), 27-35
- Pando, M., Aranda, C., Parra, L. y Gutierrez, A. M. (2013). Determinación del mobbing y validación del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT) para Colombia. *Salud Uninorte*, 29(3), 525-533
- Piñuel y Zabala I. (2001). *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander: Sal Terrae.
- Pando, M; M; Aranda B, C; Olivares Á, D. (2012). Análisis factorial confirmatorio del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (Ivapt-pando) para Bolivia y Ecuador Liberabit. *Revista de Psicología*, 18, (1), 27-3
- Sanmartín Espugles, J. (2010). *Reflexiones sobre la violencia*. México: Siglo XXI Editores
- Diario Oficial de la Federación de México (2018, 23 octubre). *NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*. [En línea]. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018