



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO
DE MÉXICO**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA CONDUCTA



**“PERCEPCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL EN PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE LA UAEMéx”**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

PRESENTA:

LÁZARO ALEJANDRO AMADOR GODÍNEZ

NÚMERO DE CUENTA: 0821732

ASESOR

DRA. LEONOR GUADALUPE DELGADILLO GÚZMAN

TOLUCA, MÉXICO, NOVIEMBRE DE 2016.

ÍNDICE	
RESUMEN	7
PRESENTACIÓN	9
INTRODUCCIÓN	16
CAPÍTULO I: SALUD Y TRABAJO	17
1.1 Salud y trabajo.....	17
1.1.1 Epidemiología.....	28
1.1.2 Violencia laboral en diferentes sectores	33
1.1.3 Jornada laboral en México.....	46
1.1.4 Techo de cristal, suelo pegajoso y escalera de cristal.....	49
1.1.5 Violencia en instituciones de educación superior.....	50
1.2 Violencia en el trabajo con perspectiva de género	60
1.2.1 Teoría de género.....	60
1.2.2 Violencia de género.....	65
1.2.3 Violencia laboral de género.....	72
1.2.4 Explicación teórica del problema.....	77
CAPÍTULO II: MÉTODO	83
2.1 Objetivo de Estudio.....	83
2.2 Planteamiento del Problema y Pregunta.....	84
2.3 Tipo de Estudio de Investigación.....	85
2.4 Definición de Variables.....	85
2.5 Universo de Estudio.....	86
2.6 Definición de Muestra, Tipo, Tamaño y Obtención.....	86
2.7 Selección y Adaptación del Instrumento.....	87
2.8 Validez y Confiabilidad.....	87
2.9 Procesamiento de Información.....	88
RESULTADOS	89
DISCUSIÓN	94

CONCLUSIONES..... 101
SUGERENCIAS..... 102
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS..... 103
ANEXOS..... 121

RESUMEN

La violencia laboral o *mobbing* es un tema recurrente desde la década pasada, hasta la actualidad, muy a pesar de que existe una cantidad tangible de información, no es conocida por los trabajadores de las diversas instituciones educativas o simplemente no existe un organismo institucional a la que se le adjudiquen estas situaciones que se presentan en el sistema educativo a nivel superior.

Las variables a tomar en cuenta son la edad y el nivel escolar que presenta cada individuo dentro de la aplicación del instrumento EVILA-AD (Delgadillo, 2010), el cual consta de 37 reactivos y explicando 5 factores, 1º violencia sexual, 2º hostilidad-desvalorización, 3º coerción-discriminación, 4º estabilidad laboral, 5º desarrollo laboral.

Se realizó la siguiente pregunta de investigación: ¿De qué modo es percibida la violencia laboral dentro de la Universidad Autónoma del Estado de México por los trabajadores administrativos?

En función de la pregunta de investigación se proyectaron dos hipótesis

H₀₁: no existen diferencias estadísticamente significativas entre los adultos y los adultos jóvenes trabajadores administrativos respecto del modo de percibir la violencia laboral dentro de la Universidad Autónoma del Estado de México.

La respuesta obtenida para H₀₁: no existen diferencias estadísticamente significativas entre los adultos y los adultos jóvenes trabajadores administrativos respecto del modo de percibir la violencia laboral dentro de la Universidad Autónoma del Estado de México. En el análisis comparativo por edad se descarta la hipótesis presentada, y se acepta la hipótesis alterna, existen diferencias estadísticamente significativas entre adultos y adultos jóvenes trabajadores administrativos respecto al modo de percibir la violencia laboral dentro de la Universidad autónoma del estado de México.



H0₂: no existen diferencias estadísticamente significativas entre los trabajadores administrativos con escolaridad básica, media y superior respecto del modo de percibir la violencia laboral dentro de la Universidad Autónoma del Estado de México.

La respuesta obtenida para H0₂: no existen diferencias estadísticamente significativas entre los trabajadores administrativos con escolaridad básica, media y superior respecto del modo de percibir la violencia laboral dentro de la Universidad Autónoma del Estado de México. En el análisis comparativo por escolaridad se descarta la hipótesis presentada, y se acepta la hipótesis alterna, existen diferencias estadísticamente significativas entre trabajadores administrativos con escolaridad básica, media y superior respecto del modo de percibir la violencia laboral dentro de la Universidad Autónoma del Estado de México.

PRESENTACIÓN

En la actualidad cada vez es más frecuente escuchar a personas quejarse o hablar mal del espacio donde trabajan, e incluso de las personas con las que diariamente se encuentran en contacto, llegando a percibir el ambiente laboral pesado e incluso a trabajadores adyacentes a su espacio de trabajo, el aumento de la violencia y de sus corolarios, junto al estrés, que pueden presentarse mediante actos verbales o físicos dañinos dirigidos a compañeros(as), con el fin de generar malestar, afectando en primera instancia, las diligencias que se le han designado y progresando hasta que el efecto se refleja no solo en la calidad del trabajo que presenta, sino en la salud del trabajador(a) (OIT, 2003/4)

La violencia laboral es un problema social con carácter de salud, a nivel internacional, desde hace ya unas decenas de años, aunque no se contaba con suficiente información, el conocimiento existente no tenía el suficiente impacto para poder generar una reflexión en los trabajadores y sus empleadores, de manera que las consecuencias generadas a partir de los actos provocados por el victimario(a), no se percibían, no se notaban, ni mucho menos afectaban la producción de la empresa; en años recientes, la actividad de la cual depende la calidad de vida y el ingreso de la sociedad en general, se ha convertido en un arma de doble filo, ya que, el asistir al área de trabajo, incluye consigo un grado de riesgo, que puede afectar el estado psicológico, emocional o físico, e inclusive dejar secuelas físicas o psicológicas, o ya en casos extremos llegar al suicidio u homicidio (OIT, 2006).

Las investigaciones acerca del tema de violencia laboral, han cobrado impulso a partir del año de 1960, con Leymann (1990), investigador que dedicó gran parte de su vida a este tema, además de atender a más de 3000 trabajadores, que se presentaron con diversos síntomas de violencia laboral ejercidos a su persona y que atendió de manera individual.

La Unión Europea realizó una encuesta en 1996 a 15,800 trabajadores, pertenecientes a los quince estados miembros, resultando de esta encuesta que el 4% de los trabajadores (un aproximado de seis millones) fueron objeto de violencia física, otro 2% (un aproximado de tres millones) víctimas de acoso sexual y un 8% (un aproximado de doce millones) padecieron de intimidación y amedrentamiento en sus lugares de trabajo respectivamente (OIT, 1998).

La organización internacional del trabajo (1998) realizó un estudio donde Francia, Argentina, Rumania, Canadá e Inglaterra muestran las tasas más elevadas en agresiones y acoso sexual dentro del contexto laboral, asimismo de que un aproximado de 1000 personas mueren a causa del trabajo en Estados Unidos, también se detecto que el homicidio es la causa principal de decesos para mujeres en el trabajo y la segunda en los hombres. Independientemente de la actividad laboral en la que se encuentren la violencia puede estar presente, el riesgo se incrementa en los sectores de transporte, salud, domesticidad, educativo y en los turnos nocturnos.

La violencia psicológica que se ejerce en los lugares de trabajo genera efectos negativos en el trabajador(a), en diversos países alrededor del mundo se presentan diferentes tipos de violencia en específico, la OIT (1998) dentro de su informe detecta que en Estados Unidos un millón de personas fueron agredidas en su trabajo cada año, en un lapso de 5 años, que representaban solo el 15% del total, también un aproximado de 20 trabajadores son asesinados en el lugar de trabajo cada semana, estos regularmente son en trabajadores que realizan actividades de forma solitaria.

En Reino Unido las cifras son bajas en comparación con otros países, empero, aun así existen las estadísticas de violencia física en 5 de cada 1000, las amenazas dentro del área de trabajo son de 35 por cada 1000 y la violencia verbal ejercida es mayor en comparación con las dos anteriores, 81 por cada 1000. En Alemania se registró que el 93% de las mujeres a las que se realizó una encuesta elaborada por un instituto de gobierno, comentaron que fueron acosadas sexualmente (OIT, 1998).

En Japón los administrativos y directores de Tokyo, crearon en 1996 una línea telefónica para atender casos de persecución de manera permanente, y se realizó el registro de dos periodos breves, en los cuales se registró un poco más de 1700 consultas. Entre los años 2002/2003, se presentaron ante la ley 625,572 casos, de los cuales el 5.1% (32,000 trabajadores) fueron relacionados al acoso e intimidación (OIT, 2006). De los diversos tipos ejercidos de violencia, los mencionados corroen la psique del empleado(a) desde el interior hacía el exterior.

Los países que se encuentran en desarrollo se ven más expuestos ante la violencia, ya que, el avance de la industria no va a la par de los derechos de los trabajadores, sino que puede llegar a resultar contraproducente para los trabajadores. Países como Sudáfrica, Ucrania, Kuwait y Hong Kong, presentan una práctica extendida del acoso y abuso sexual laboral, con una connotación alarmante de atención. En Malasia se contabilizaron 11,851 casos de violación o tocamientos sexuales (OIT, 2006). Cabe mencionar que aquellos que se encuentran con un gran índice de vulnerabilidad ante esta situación son los trabajadores migrantes, mujeres y niños.

A nivel global se muestra que la violencia laboral no tiene preferencias específicas para manifestarse en el lugar de trabajo, independientemente del sector productivo al que pertenezca, puede ir desde un trabajo individual o grupal, desde el campo hasta grandes organizaciones tanto particulares como gubernamentales. La violencia en el trabajo es polimorfa, puede variar desde agresiones físicas o verbales, intimidación, hostigamiento y en grado mayor el acoso y abuso sexual. Además de que las consecuencias de padecer este mal deteriora la integridad del trabajador(a) y afectar su salud tanto física como psicológica, poco a poco llegando a presentarse cuadros de enfermedades crónicas e incluso llegar a cometer suicidio u homicidio.

Las palabras que sirven para describir este problema social, dentro del sector productivo de la sociedad, se clasifican en función del grado de violencia que se presente dentro de la jornada laboral, se puede presentar en un inicio como una broma

o un rumor y aumentar poco a poco el grado de elaboración de la ofensa que se crea, a tal grado de llegar a presentarse ausentismo, del trabajador, ocasionadas por enfermedades profesionales e incluso cuadros de enfermedades complejas, ya en un punto de quiebre los trabajadores llegan al suicidio u homicidio.

Trabajadores que presentan síntomas que afectan su salud, llegan a presentar cuadros clínicos complejos o síndromes, como consecuencia de los factores que rodean sus actividades diarias durante el transcurso de su día laboral; a continuación se realiza una introducción acerca de los cuadros clínicos y síndromes que pueden presentarse en el trabajador.

El *burnout* “es un síndrome emocional exhausto y clínico que ocurre frecuentemente entre individuos que hacen las personas en algún tipo de trabajo, un aspecto clave importante de este síndrome es una mayor sensación de agotamiento emocional, además del desarrollo de actitudes y sentimientos negativos” (Maslach & Jackson, 1981:99). El síndrome del *burnout* evoluciona como una planta, ya que no se presenta de forma espontánea, sino que empieza con una pequeña acción, que se va desarrollando e incrementando rápidamente, de manera tal que las actividades que el/la trabajador(a) debe realizar se van aumentando al igual que el tiempo que permanece dentro de las instalaciones de trabajo, incluso algunas se encuentran bajo presión, ya que se deben de realizar o entregar en un tiempo específico.

El *karoshi*, este es un fenómeno social con un desenlace fatal, ya que es la muerte por exceso de trabajo, y que llega de manera fulminante, los primeros casos que se dieron a conocer se dieron en Japón en 1969 ILO, (2013). Este fenómeno se deriva del *burnout*, es el desenlace del vivir para trabajar, dedicarle la vida al trabajo. Las horas de sueño, la alimentación, la convivencia familiar que se ve perdida por un ingreso para sustento de la misma, a lo largo de los años se han presentado casos alrededor del mundo, de los más recientes se encuentra el de Mita Durán de 24 años, quien llevaba una vida activa laboral exagerada, a base de bebidas energéticas que la mantenían alerta para poder continuar su jornada laboral, se comunicaba mediante

Twitter “30 horas trabajando y sigo fuerte”, sesenta minutos después falleció en su escritorio a causa de un paro cardíaco (El mundo, 2013:1).

“El *Mobbing* es la comunicación hostil y poca ética, que está dirigida de manera sistemática por uno o un número de personas, principalmente dirigidas hacia un individuo” (Laymann, 1990:120). La comunicación dentro de las organizaciones es imprescindible, y es en este proceso de comunicación donde se puede tergiversar la información, para generar situaciones que comprometan al trabajador que realiza la actividad, y exponerlo de manera directa ante el conjunto de trabajadores que se encuentren presentes. Las hostilidades dirigidas al trabajador pueden ser directas e indirectas, además de ser constantes durante un tiempo; el efecto sobre la psique y el cuerpo del trabajador es devastador al grado de ocasionar lesiones gástricas y emocionales con secuelas graves.

La violencia laboral no está ausente en el sector educativo, desde educación básica hasta educación superior y posgrados, la violencia laboral se ejerce indistintamente entre profesores(as), administrativos(as) y personal de mantenimiento; a nivel internacional la información es abundante, en continentes como el europeo, asiático y americano, la violencia laboral en el sector educativo es una de las zonas de trabajo más tóxicas donde se puede laborar OIT (2013).

Algunas de las investigaciones que remiten al tema en el sector educativo, además de los factores y las variables psicosociales que pueden ser causantes de que se generen son las de Montesinos y Carrillo (2012), Sanmartín (2004), Barraca Mairal (2010), Acosta Fernández, Pando Moreno, Aranda Beltrán y Aldrete (2005), Cabrero, Reig & Herranz (2006), Justicia, Benítez, Fernández de Haro y Berbén (2007), Chappell y Di Martino (2006), Tamez y Pérez (2009), Moreno, Sepúlveda y Restrepo, (2013), Westheus (2011), Houssay (1941), Sieglin (2012), Justicia, Benítez, Fernández de Haro y Berbén (2007) y Delgadillo (2010). Varios autores remiten que las acciones que se generan en el ámbito de las instituciones de educación superior, son con mayor frecuencia de tipo psicológico, más elaboradas, más sutiles.

La información existente en su mayoría, contiene datos acerca de la violencia generada por y entre docentes y alumnos(as) de las instituciones educativas, Amórtegui-Osorio (2005), Ferre, Bosc, Ramis, Torresy Navarro (2006), (Póo y Vizcarra (2008), Aguilar, Alonso, Melgar y Molina (2009), empero, no hay información suficiente de los/las trabajadores administrativos(as) que realizan las actividades internas de la institución, y de las interacciones que se dan entre ellos, las diversas situaciones que se presentan y las implicaciones que conllevan para el ejercicio de sus actividades además de la salud física y psicológica de quien es violentado.

En el presente documento se precisa sobre un tema actual, que demanda una investigación amplia a nivel internacional, nacional y estatal. La violencia laboral o también conocida como “*mobbing*”, con base en la sociología fenomenológica de Berger y Luckmann (1968), apoyada por la perspectiva de género; modelo ocupado en una línea de investigación de Delgadillo (2010), quien realizó un levantamiento de datos, mediante la aplicación del instrumento EVILA-AD (Delgadillo, 2010).

El estudio se realizó en personal administrativo(a) de la universidad autónoma del estado de México, a una muestra de 374 empleados(as), 222 mujeres y 148 hombres, que cuenten como mínimo con un año laborando dentro de la institución; el instrumento presenta dos escalas tipo Likert, la primera mide frecuencia de las acciones que se presentan en el área laboral y una segunda escala complementaria que mide el sentir del empleado(a) frente a la situación que se le presenta.

Existe información acerca del tema de violencia laboral, sin embargo, el desarrollo de la investigación en el tópico de la violencia laboral en personal administrativo(a) de las instituciones de educación superior, a nivel nacional es escaso, ya que no se ha realizado la investigación correspondiente a profundidad, así es como se da pie a realizar una investigación que ejemplifique la realidad de la situación que se presenta en el trabajo. Es motivo de investigación, la percepción de los trabajadores que se mantienen en el lugar de trabajo, y a partir de ello fundar las bases y trabajar para generar métodos preventivos, de atención y seguimiento a las víctimas, además

de las sanciones que se deben implementar dependiendo de la gravedad del acto en el que se ha incurrido.

INTRODUCCIÓN

La presente tesis tiene como objetivo principal, analizar el modo en que los trabajadores(as) administrativos(as) perciben la violencia laboral dentro de la Universidad Autónoma del Estado de México. Obteniendo como información relevante, el contraste de como la edad y el nivel educativo que posee cada individuo influye en la percepción de la violencia, incluyendo el contexto en el cual se desarrollan las actividades diarias. Los trabajadores(as) administrativos con una educación de nivel básica o de nivel superior, tienen una mayor percepción de la violencia, en comparación a aquellos(as) trabajadores(as) con una educación media, incluyendo una perspectiva de género durante toda la investigación.

La bibliografía consultada, es escasa, especificando el tema de la percepción de la violencia laboral, como tal, sin embargo el tema de violencia laboral como tal es abundante en bibliografía. Teniendo precedentes que impulsaron su investigación a partir de los años de 1960.

En el presente trabajo de investigación se despliegan los siguientes capítulos:

El capítulo I, muestra un panorama general acerca de la problemática social que representa la violencia laboral, diverge en dos subtemas, a) salud y trabajo, b) violencia en el trabajo con perspectiva de género

En el capítulo II, se trabaja el método de la investigación, incluyendo el objetivo, planteamiento del problema y preguntas, tipo de estudio, definición de variables, universo de estudio, muestra, tipo, tamaño y obtención de la misma. La selección del instrumento y su adaptación, así como el procesamiento de la información.

En el capítulo III, se muestran los resultados del procesamiento de los datos obtenidos así como el análisis de los resultados, la discusión, conclusiones y sugerencias para dar una continuidad al proyecto.

CAPÍTULO I. SALUD Y TRABAJO

1.1 SALUD Y TRABAJO

El humano ha realizado actividades diversas desde tiempos remotos para sobrevivir, al principio, con una necesidad básica como lo es el alimentarse, en la cual la recolección de granos y semillas junto con la caza de animales, se convirtió en un hábito, que fue evolucionando a la par del nacimiento de la sociedad, ya en siglos futuros el trabajo se vive de manera diferente, pues las necesidades cambian y el trabajo se debe modificar, para poder cubrir las necesidades que se requieren, incluyendo que el trabajo sea proporcional al esfuerzo que se realiza, sin afectar la integridad del trabajador tanto física como psicológica, evitando afectar la salud del empleado(a).

La relación existente entre el ambiente y la salud en el trabajo es inevitable, el ser humano es capaz de modificar el ambiente donde se encuentra, tomando en cuenta que pasa bastante tiempo de su vida en este ámbito, de igual manera el choque de culturas que se presentan entre trabajadores, que no armonizan, desencadenan situaciones que repercuten instantáneamente en la zona laboral y se puede iniciar un proceso, en el cual la violencia será el actor principal, aquejando a el/la trabajador(a).

La Organización Mundial de la Salud define el concepto Salud como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades (OMS, 1948), consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores y trabajadoras en todas las labores; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos, en su empleo, contra los riesgos resultantes de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas, y en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su actividad, (Andrade Jaramillo & Gómez, 2008)

En una publicación anual la Organización Mundial de la Salud dio una definición aun más completa del concepto de salud: "La salud no es algo que se posea como un bien, sino una forma de funcionar en armonía con su medio (trabajo, ocio, forma de vida en general). No solamente significa verse libre de dolores o enfermedades sino también la libertad de desarrollar y mantener sus capacidades funcionales. La salud se mantiene por una acción recíproca entre el genotipo y el medio total. Como el medio ambiente de trabajo constituye una parte importante del medio total en que vive el hombre y la mujer, la salud depende de las condiciones de trabajo" (A. Calera, Esteve, Roel y Uberti-Bona, 2002:9).

La salud de todo individuo es invaluable, en cualquier esfera en la que se encuentre, el hecho de no mantener una salud adecuada, evita poder realizar actividades cotidianas, y que además conlleva a no poder dar un resultado o una resolución óptima de las responsabilidades o actividades que se deben de realizar, para con uno mismo y para la familia; aún más en el trabajo, en el ámbito laboral, y es allí, donde debería constituir una prioridad para toda aquella persona que tiene personas a su cargo, ya que la cadena de producción o el proceso, empieza y termina con ellos, independientemente del cargo que pretendan, y no solamente es una situación de carácter laboral, sino que, es de carácter social, puesto que afecta a la sociedad en general.

Las actividades que se realizan en el área laboral son diversas, como trabajos existen, sin embargo, todas comparten una característica, que se debe realizar un esfuerzo, ya sea físico o intelectual, e incluso ambos; además de los factores que inciden en el ambiente laboral, los choques culturales entre las personas que se conglomeran en el espacio de trabajo, generan discrepancias entre los mismos, produciendo mal entendidos o rivalidades, que actúan en las personas, la creación de grupos rivales o la unión de un grupo que atacan a una sola persona, crean un exceso de estrés en los diferentes grupos o en la persona.

El sistema que rige la organización y el clima laboral que se genera, es proclive a que se produzcan acciones que impactan en la salud del trabajador(a), de manera directa e indirecta, a través de los diferentes materiales que se puedan llegar a manejar para la elaboración de algún producto, la carencia de un curso de inducción acerca del proceso y las instalaciones, el poco abastecimiento de equipo de seguridad, la falta de conocimiento del como puede llegar a afectar la transformación de la materia prima durante la manufactura al empleado(a).

Las condiciones de trabajo y la duración de la jornada laboral, pueden llegar a ser un factor importante, para que la salud del trabajador(a) se vea mermada; todo trabajo tiene un horario establecido de entrada y salida, empero, el hecho de que se encuentre establecido no implica que se respete, ya que el hecho de pertenecer a alguna organización, puede ser un pretexto, para poder recurrir a que el personal permita proporcionar un tiempo extra para realizar actividades “urgentes”, ofreciendo a la organización tiempo y salud del que dispone, a cambio de una remuneración.

Las causas de los accidentes de trabajo pueden ser finitas, sin embargo, tienen el mismo efecto nocivo para quien lo llega a padecer, pero, ¿qué es un accidente de trabajo? La Organización Internacional del Trabajo citado por Barba, Fernandez, Morales, y Rodriguez, (2014) lo define como el suceso ocurrido durante el tiempo de trabajo o en relación con el trabajo, que puede llegar a generar lesiones profesionales mortales o no mortales, ya sea en las instalaciones de la organización, como parte de una comisión externa por orden de la organización, durante el tiempo de traslado del trabajador(a) de su residencia hacia el lugar de trabajo y viceversa.

El trabajador(a) siempre se encontrará expuesto a accidentes de trabajo y a lo que conlleva también ser propenso a presentar alguna enfermedad profesional. La OIT (2013) las define como el resultado a la exposición de algún factor de riesgo en función del trabajo. Para ello debe de existir relación causa/efecto, entre la enfermedad y la exposición a agentes peligrosos en el lugar de trabajo por parte del trabajador(a), para determinar que es una enfermedad profesional se debe de elaborar una investigación

científica, para comprobar la relación causal de la enfermedad; en las diferentes actividades económicas, ya sean primarias, secundarias o terciarias. El trabajador(a) estará exhibido(a), a peligros del contexto, de las sustancias y equipo de trabajo que conforman la infraestructura de la organización.

Las actividades que se ejecutan a diario para poder generar ingresos, y otorgar por medio de esta entrada un sustento a la familia, a la par de la organización que percibe una ganancia, al ofrecer el producto o servicio al que se dedique; en el caso de los trabajadores administrativos(as), realizar la logística para trasladar la mercancía o agendar actividades relevantes para la empresa; en el sector educativo los empleados(as) administrativos(as), realizan actividades que deben de ejecutarse en tiempo y forma, para proceder con los trámites necesarios, todos los sectores sin excepción deben mantener algún estándar de producción, el cual se convierte en la medida para poder llevar un registro de los empleados(as).

La calidad de vida en los millones de trabajadores existentes, va de la mano con el empleo, ya que allí, pueden llegar a afectar de manera directa o indirecta, la salud del trabajador(a) y como consecuencia de ello, la disminución de la productividad, es una llamada de atención para las grandes empresas y organizaciones, puesto que las pérdidas económicas son millonarias OIT (1998). Si a esto se agrega que la empresa no imparte un curso de inducción, a las diversas áreas que la conforma y que prevención se debe tomar para poder acceder a ellas, trae consigo por falta de conocimiento de los trabajadores y trabajadoras, y accidentes que bien se pudieron evitar.

Algunos indicadores de la pérdida de la salud en trabajadores, como el ausentismo laboral, que se presenta de diversas formas, como los problemas de salud relacionados con los sistemas músculo-esqueléticos, psiquiátricos/psicológicos, infecciones respiratorias y digestivas además de problemas otorrinolaringológicas; sin embargo, los problemas que sobresalen son los trastornos de origen psicológico, que son derivadas de las constantes desesperanzas y fracasos que se generan dentro del

área laboral, agreguemos a esto el estrés que se genera en temporadas de trámites escolares, tiempo de evaluaciones y entrega de papeles de egresados, donde regularmente los empleados(as) se ven apremiados por los tiempos que se manejan para la entrega de documentos, calificaciones y ceremonias que se realizaran (A. Calera, Esteve, Roel y Uberti-Bona, 2002).

Muy a pesar de ello, no existe un diagnóstico establecido para el tipo de enfermedades profesionales, ya que de la misma manera la difusión y el conocimiento de los mismos no son una prioridad, y la falta de importancia por parte de los trabajadores de informarse, como resultado de esto la OIT (2013), denomina a esto “una pandemia oculta”, una prueba de ello son los trastornos mentales y los trastornos músculo-esqueléticos.

Arbeláez, Velásquez y Tamayo (2011) realizaron una investigación en Colombia acerca de los principales problemas osteomusculares que pueden presentar los trabajadores administrativos(as), entre las patologías registradas con mayor frecuencia se encuentran la cervialgia, lumbalgia, dorsalgia y síndrome del túnel carpiano, estas patologías tienen por causa, largos periodos de mantener una misma postura o inmovilidad, una mala pastura, movimientos repetitivos, etcétera. Esto solo hablando de la cuestión osteomuscular, ya que los problemas digestivos, psicológicos y de cuidados médicos de más alta intensidad, van mas allá de esta parte, aunque estas afecciones a la salud están ligados en mayor grado a la generación de violencia dirigida a los empleados(as).

No es el trabajo en sí mismo lo que enferma, sino que enferman las malas condiciones de trabajo, la poca o nula educación de prevención en las condiciones laborales, sin dejar afuera que se pueden llegar a presentar diversas situaciones en las cuales el clima laboral no es el más adecuado, se puede ir desde un trato de lo más cordial hasta llegar a tener un punto de violencia directa o de una manera tan sutil que parece ser imperceptible para la persona a la que esta siendo dirigida, y esto se puede basar de acuerdo al nivel educativo de la persona que ejerce el acto violento, y en parte

por el nivel educativo del que es violentado (Barba, Fernandez, Morales, & Rodriguez Nardelli, 2014).

A nivel nacional la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) cuenta con un manual de seguridad Montesinos y Carrillo (2011), en el que se puede consultar las recomendaciones presentadas para dar solución a situaciones de violencia laboral que se puedan presentar en las instituciones de educación superior. Esta asociación cuenta con una plantilla de 180 instituciones de educación superior, para una consulta de las mismas se recomienda visitar la página oficial de la asociación (ANUIES, 2015).

Dentro de los diversos factores que pueden ocasionar estragos en el/la trabajador(a), se encuentra el estrés, que se ha convertido en un problema de salud, llegando a ser el causante del 13% de incapacidad en trabajadores en 1990, se tiene registrado que por parte de la aseguradora estadounidense *Northwestern National Life* (1991, citado por OIT, 1998). Sardiña (2004, citado por Saura, Simo, Enache y Fernandez, 2011), define el estrés en el trabajo como una serie de reacciones dañinas emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales que se pueden efectuar cuando los requisitos del trabajo no corresponden con las capacidades, recursos o necesidades del trabajador(a). Mediante una interacción, de la situación que se presente ante el trabajador(a), a través de como reaccione a esta situación.

Hans Selye (1956, citado por Joffre, 2009:2) también es conocido como “El padre del estrés”, y lo puntualiza como “una respuesta inespecífica del organismo a cualquier demanda o exigencia adaptativa por estímulos negativos exagerados”, el problema del estrés, depende de la frecuencia en que se presente y en la cantidad en la que se presente, diariamente se necesita una cantidad de estrés indispensable, para poder mantener una adaptación al contexto en el cual nos desarrollamos, y este tipo de estrés suele ser positivo (eustrés). No obstante, cuando se presenta en un rango superior, se denomina estrés negativo (distrés) (Saura, Simo, Enache y Fernandez, 2011).

Dado que afecta la salud personal tanto física como mental, impacta en todas las esferas en las que se este presente, y más en aquellas donde su eficacia debe ser óptima y que además mantiene indicadores, como lo es el trabajo, afectando la productividad y la calidad del trabajo que se realiza, aquí es donde las empresas deben hacer un hincapié, ya que el clima laboral dentro de la organización, es un factor importante en el cual se debe trabajar.

El estrés puede tener diferentes connotaciones, dependiendo del contexto donde se emplee, empero, el contexto al que nos enfocamos es el laboral, y el punto en el que convergen el empleo y el estrés es en el “desgaste”, ya que es el efecto que se obtiene (Madero, Ulibarri, Pereyra, Paredes y Adair, 2013), además de que se genera por diversas fuentes, tanto internas como externa, que de manera externa son aun más, ya que son estímulos que no son controlados, y el trabajador(a) se encuentran en contacto con ellos, sin tener idea de que impacto tienen en ellos(as), el diagnóstico no es visible a primera vista, puesto que la detección del síndrome no es tangible en el momento, sino que se va gestando, germinando, hasta el momento de aparecer en el trabajador(a), como una falla en la salud.

Las fases que se presentan en el transcurso del síndrome del *burnout* son tres, la primera fase se centra en el agotamiento emocional por parte del trabajador(a), ya que puede verse rebasado por las tareas o las exigencias del trabajo; la segunda fase es la despersonalización, se podría llegar a decir que es una manera de defensa, ya que contrarresta los estragos de la primera fase, llegando a actitudes cínicas y de abstracción personal, así los usuarios e incluso hacía compañeros(as) de trabajo; la tercera fase es la baja realización personal dentro del trabajo, el trabajador(a), se refiere a su persona, como innecesaria, y demerita cualquier trabajo que realice además de recalcarlo, (Maslach & Jackson, 1981).

La investigación, respecto al tema de la violencia laboral, que se presenta en las empresas, en el sector salud y en instituciones educativas de nivel básico, medio y medio superior, es muy prolífera Ortega Ruiz(2010), Ugarte y Galardi (2005), Olweus

(1994), Magaña Espinoza (2014), López Buñuelos y otros (2012), Bickmore (2011), Moreno, Cárdenas, Aparicio, Mares y Priego (2010), Alba, Hernández y Puga (2013). En contraste con las instituciones de educación superior, la investigación no es suficiente, además de que la información que se presenta va más en dirección a los alumnos(as) y docentes universitarios, y no al personal administrativo(a), un estudio transversal realizado por Hamoui, Sirit, & Bellorin (2002) en la universidad pública venezolana, resalta como afecta en la salud el estrés y la violencia generada en el trabajo, además del ausentismo ocasionado por las faltas a la salud del empleado(a).

Un punto a tomar en consideración, que lleva a pensar en el mantenimiento del trabajo, y que además mantiene al filo de la navaja al trabajador(a), es no tener un trabajo seguro, y esto genera aun más presión sobre el/la trabajador(a), la condición contractual de los trabajadores se vuelve un factor esencial, además se registran más accidentes laborales, en quienes tienen un contrato temporal, sustituciones o interinatos, en comparación con los trabajadores que ya son de contrato fijo. También existen diferencias en cuanto a el sexo, siendo así, que las mujeres mantienen un porcentaje mayor en las incidencias de los actos violentos, además de la presencia de alteraciones osteomusculares; de esta manera puede observarse el efecto de las condiciones determinadas que se presentan y en las que se labora dentro de las instituciones de educación superior (Calera, Esteve, Roel y Uberti-Bona, 2002).

Globalización del trabajo, junto a la estructura económica que maneja el gobierno, obligan a realizar modificaciones a la ejecución y cantidad de las actividades que el personal debe realizar obteniendo un efecto bastante desfavorable, siendo constreñido y volviendo el trabajo forzado, con un clima laboral hostil, ajeno a su persona, además de no poseer una relación de pertenencia para con la sociedad; en estos casos, el producto del esfuerzo, más que una vía para la acumulación de bienes y el enriquecimiento material, establece y mantiene relaciones sociales necesarias para la reproducción física y psicológica del grupo (Acosta Fernández , y otros, 2006).

La modificación del trabajo, se observa desde diferentes perspectivas, como lo hace Peiró (2004) en su investigación, el hecho de que la actividad principal de la sociedad, se modifica al pasar de los años, crea una respuesta a las necesidades del momento, tales como:

- El pasar de una actividad física a una actividad mental, dado que ahora se manejan procesos de información, resolución de conflictos y manejo de la incertidumbre.
- Flexibilidad en todas las actividades que se realicen, de forma tal que se requiere de una adaptación por parte del empleado(a).
- Se da un impulso al trabajo en equipo, permitiendo un control y una generación de ideas en mayor volumen, además de mantener un automonitoreo.
- El manejo de información, o la comunicación dentro de la organización se da de manera más veloz a través de las nuevas tecnologías, se facilita la interacción, y la facilidad del trabajo en equipo aun sin la necesidad de estar físicamente presente, rediseñando la manera de estar en contacto y poder coordinar actividades a efectuar.
- El desempeño laboral, modifica su significado, se redefine, agregando nuevas habilidades a este concepto, como lo son el afrontamiento y la resolución de problemas, toma de decisiones, iniciativa, etcétera.

El costo de la violencia laboral en las industrias es alto, en Estados Unidos fue de 4,000 millones de dolares en 1992, en Alemania es de 112,000 dolares, por cada 1,000 trabajadores (OIT, 1998); la violencia laboral tiene efecto en el trabajador(a), sin embargo, la cultura de prevención puede establecerse desde el primer contacto dentro la empresa, mediante el curso de inducción, al darle la confianza al trabajador(a), para poder expresarse acerca de las situaciones que se presenten dentro de la empresa con su jefe superior inmediato o la estancia específica, que puede atender el caso que se presente.

Ya para el 2005 la OIT menciona que las consecuencias para el trabajador(a) que padece la violencia laboral, la cual carcome poco a poco su integridad como ser humano, su salud, pero la violencia al ser naturalizada, pasa desapercibida por los demás integrantes de la organización, y como resultado, la productividad o sus indicadores disminuyen, existe un aumento de enfermedades que conllevan a un incremento en el ausentismo laboral y un deterioro en la calidad de vida del trabajador(a), además de la pérdida del empleo, ya sea que el trabajador(a) emita su renuncia o que la organización no requiera de sus servicios.

La vida del alumnado, desde educación básica hasta nivel superior, es sencilla, entre otras cosas el apoyo en las labores del hogar y en su momento realizar trabajo social o alguna práctica profesional, que dependiendo de las aptitudes y habilidades que demuestre, puede que sea una futura oportunidad laboral, y es aquí donde se empieza el camino rumbo a la vida laboral. El acceso a la educación en México se ha visto modificada hasta la actualidad, la organización Mexicanos Primero citado por Hernández Laos (2004), de un total de 100 niños que ingresan a primaria, solo 76 se incorporarán a secundaria, 48 pasaron a bachillerato de los cuales 21 iniciaron su licenciatura, de los cuales solo se titularan 13. Además del total que egresa el 9% es desempleado(a), el 36% labora en establecimientos no legales y el 56% llega a obtener un lugar en gobierno o una organización.

La universidad como entidad social adoleció acerca del rol que representaba, pasando el tiempo el semblante se modificó y hasta el día presente continua modificandose, esto en base a que la sociedad se lo ha requerido, además de ser monitoreadas en función del impacto que producen en la sociedad Arechavala Vargas (s/f), el hecho de que la universidad transitara por el cambio, modificó su objetivo, paso de transmitir el conocimiento a generarlo, además de generar fuerza de trabajo,

Hace 20 años las condiciones laborales en el espacio educativo eran óptimas, pues la interacción entre trabajadores y trabajadoras suponía cordialidad entre ellos(as), se consideraban los trabajos en contextos académicos como satisfactorios y

libres de violencia, las actividades a realizar eran específicas y mantenían un orden específico, mediante trámites semiburocráticos, trabajar en el espacio educativo era predilecto Sales y House, (1971). French, et. al. (1982 citados por Saura, Simo, Enache y Fernandez, 2011). La vida del estudiante en esos tiempos de igual manera era diferente, se mantenía un proceso por el cual transitar hacía la vida laboral, al terminar la educación media superior y la superior, se tenía un lugar de trabajo asegurado, y una vida sino elegante, si un estado cómodo y resuelto.

Apuntan que mantenían una estabilidad profesional, autonomía y actividades a realizar, tanto la institución como los trabajadores y trabajadoras, la universidad paso del hecho de ser instituciones transmisoras de conocimiento a ser creadoras de conocimiento, a pesar de que la comunidad y los usuarios no la asimilan como tal, sino como formadora de profesionistas y las empresas como habilitadoras de empleo (Arechavala Vargas, s/f),

La calidad de vida del humano se ha visto menguada, por las nuevas enfermedades, silenciosas que no causan molestias, sino que son bombas de tiempo que no causan ningún malestar, sino hasta el momento en que ya es muy tarde, en comparación a años anteriores, los causas de fallecimiento son distintos, puede que los avances en la medicina sean el contrapeso para esto, pero no es equivalente; empero, una cultura de prevención es una herramienta, que puede proporcionar ayuda, para que no se presenten conductas negativas dentro de las diversas áreas de trabajo. Las estadísticas a nivel internacional y nacional, dan una idea de que tan grave es, y la proporción de la población afectada.

El hecho de mantenerse informado de lo que acontece en el espacio laboral permite al trabajador estar alerta y poder prevenir ser víctima de violencia, o en caso de ser víctima, poder llevar a cabo un proceso en el cual se vea protegido(a) de aquel individuo que lo/la violenta. Esto es sin ningún tipo de represalia por parte del victimario ya que esta interpuesto un proceso en su contra. La salud del trabajador influye en la productividad y que el trámite de los procesos administrativos mantenga una fluidez de

velocidad constante, siendo que la herramienta por medio de la que se pueden realizar esta serie de procesos es el cuerpo debe mantener un estado, sino optimo, bastante bueno para que no se presenten alteraciones en las instituciones y/o empresas. Siendo que se está presentando como una situación grave de salud, generando una epidemia de la misma.

1.1.1 EPIDEMIOLOGÍA

“En las sociedades de nuestro mundo occidental altamente industrializado, el lugar de trabajo constituye el último campo de batalla en el que una persona puede matar a otra sin ningún riesgo de llegar a ser procesada ante un Tribunal”

Heinz Leymann. 1996

El trabajo empieza cuando un individuo a determinado que ha concluido con sus estudios, puede ser solamente con la educación primaria o secundaria hasta llegar a tener un título universitario e incluso un posgrado, empero, el hecho que implica el tener un grado escolar no está ligado a obtener un empleo de momento, no está garantizado en comparación a tiempos anteriores.

Los egresados de distintas licenciaturas, compiten por un puesto, y dependiendo del perfil del puesto se presentan diversos profesionales. Las probabilidades de obtener un empleo varían según la carrera que presenten Dúran Mena (2015) resalta que los profesionistas de Administración y Gestión de empresas tienen un 69%, Contabilidad y Fiscalización los superan con un 79.7%, Derecho un 81.5%, Los egresados de licenciaturas como Físico-Matemáticos, Humanidades y de Ciencias Biológicas, simbolizan el 4.3% de la población ocupada. Esto da entrada a pensar si los profesionistas realmente están ejerciendo los conocimientos que adquirieron durante sus estudios universitarios.

Obtener información exacta, acerca de los registro de incidencia, de violencia en cualquiera de los contextos en los que se presente, es imposible, el hecho de poder realizar un estudio epidemiológico completo, de uno de los temas sociales, que se encuentra omnipresente, entre las diversas formas de violencia, está la violencia

laboral, las investigaciones realizadas entre 1980 y 1989, muestran que el homicidio fue la tercera causa más importante de muerte por lesiones en los lugares de trabajo norteamericanos, con el 12%, de acuerdo con los datos recogidos por el *National Traumatic Occupational Facilities Surveillance System* citado por el Ministerio de la protección social (2004), en 1993 la cifra aumentó hasta el 17%.

Los accidentes y las heridas ocasionadas por éstos, varían en grado de gravedad, sin embargo, conllevan a que el trabajador/a vea su salud deteriorada, además de faltar para realizar sus actividades laborales. En Estados Unidos, en el lugar de trabajo, resultaron heridos de gravedad, cerca de 22,400 trabajadores, a consecuencia de agresiones sufridas, Castillo y Jenkins, (1994), citado por Ministerio de la protección social, (2004)

Acerca del tema la (OIT, 1998) enfatiza las dificultades para la comparación de los índices que se obtienen en los diversos países, en los que se registran, sospechando de que tales datos sean existentes. Mediante la realización de una encuesta internacional a trabajadores de 32 países en 1996, los resultados de tal encuesta arrojan que los franceses tienen mayor probabilidad a estar expuestos, y ser propensas a ser víctimas, seguidos por Argentina, Rumania, Canadá, Inglaterra/País de Gales, y Estados Unidos.

Dentro de la jornada laboral existe un riesgo de accidentarse, adquirir alguna enfermedad e incluso de la pérdida de la vida, la OIT (2015) calcula que cada 15 segundos existe una defunción por causa de accidente o enfermedad relacionada al trabajo, a la par 153 trabajadores tienen un accidente laboral. Al día fallecen 6,300 trabajadores, que al año son más de 2,3 millones de muertes. Durante el año suceden más de 317 millones de accidentes en la jornada laboral, ocasionando absentismo laboral como resultado. Concibiendo pérdidas del cuatro por ciento del Producto Interno Bruto (PIB) global de cada año.

Muñoz Rios (2009) recopila datos del Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical (CILAS), que determinan que existen más decesos humanos por males o

enfermedades laborales que por epidemias diversas, ocurriendo 6 mil muertes cada día, una cifra mucho mayor a los decesos ocasionados en guerras; el hecho de que no se realice cumplimiento a las legislaciones en el tema del trabajo y la salud se incrementa el porcentaje de accidentes laborales y enfermedades ocasionadas, a un 2.9% en cada 100 empleados(as), señala el investigador de la UNAM Mariano Noriega (La Jornada, 2010). Caro y Bonachera (2010) mencionan que el ámbito laboral de las instituciones de educación superior mantiene el segundo o tercer lugar más tóxico, en lo que respecta a clima laboral.

Durante el año 2015 el gobierno español tiene estadísticas registradas de 385.276 accidentes laborales con baja durante el periodo enero-septiembre 2015, con un incremento del 8,4% en comparación del año anterior. Durante este periodo se han producido un total de 385.276 accidentes de trabajo, que requirieron discapacidad médica de los cuales 334.382 ocurrieron durante la jornada laboral y 50.894 fueron accidentes *in itinere*. Asimismo, se notificaron 529.180 accidentes que no necesitaron discapacidad médica, durante el periodo de referencia, (Ministerio de empleo y seguridad social, 2015)

La Organización Internacional del Trabajo para América latina y el Caribe registra que hay desafíos importantes relacionados con salud y seguridad. Las cifras disponibles indican 11.1 accidentes mortales por cada 100.000 trabajadores en la industria, 10.7 en la agricultura, y 6.9 en el sector de los servicios. Dentro de los sectores con más importancia económica de la región, como minería, construcción, agricultura y pesca, se presenta mayor frecuencia de incidencia (OIT, 2015).

La oficina de trabajo y asesoramiento sobre Violencia Laboral del Ministerio de Trabajo, del total de los casos el 86% provienen de un asunto relacionado por violencia psicológica, el 8% por violencia física y el 6% por violencia sexual. En la mayoría de los casos que se presentan son ejecutados por superiores, Sarmiento, (2015). En la mayoría de los casos de violencia laboral el que violenta es un superior, ya que cuentan con la autoridad suficiente para poder ejercer el poder, sobre sus subordinados(as).

Esto no excluye que se encuentren casos en los que sea de manera inversa o que la violencia se practique entre trabajadores del mismo nivel jerárquico o de diferente área. La Oficina de Asesoramiento de Violencia Laboral, a partir de una consulta en en 2014, en una muestra aleatoria de 300 consultas, obtiene que el 69% son mujeres y el 31% son hombres, y casi de manera inversa el 61% de los que fueron denunciados son hombres y el 39% mujeres (Hadida, 2015).

En México, la violencia afecta a todos los sectores productivos, sin embargo, a los profesionistas, aquellos que se encuentran laborando dentro de las organizaciones, oficinas u salones escolares, los que se hallan y han sido víctimas de moobing, llegan a la cifra del 44%, además el otro 65% ha sido testigo de alguna conducta violenta hacia un compañero(a), del total de víctimas el 50% son mujeres. Además de que quienes ejercen la violencia son los que ocupan puestos jerárquicos superiores con el 45%, el 32% compañeros(as) de trabajado y el 23% compañeros(as) de área (Flores, 2014).

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) con información de la Coordinación de Salud en el Trabajo (IMSS). Realizan informes estadísticos a nivel nacional en un periodo de 8 años que van desde el 2008-2014, sobre los accidentes de trabajo, accidentes en el trayecto y enfermedades en el trabajo además de otros no especificados (ver tabla 1) en (STPS & IMSS, 2015).

Tabla 1. Enfermedades de Trabajo (casos terminados) por clase de riesgo y sexo, según año de ocurrencia p/ 1/

Periodo	Total	Accidentes de Trabajo	Accidentes en Trayecto	Enfermedad de Trabajo	No Especificado
Total					
2008	506,843	411,563	91,901	3,379	0
2009	490,929	395,733	91,621	3,575	0
2010	504,483	401,291	99,962	3,230	0
2011	539,418	424,624	111,135	3,659	0
2012	549,595	427,811	117,352	4,432	0
2013	537,435	412,523	119,299	5,613	0
2014	482,408	366,942	109,874	5,592	0
Hombres					
2008	292,923	253,385	37,019	2,519	0
2009	314,801	271,046	41,124	2,631	0
2010	331,537	282,797	46,323	2,417	0
2011	356,167	301,470	52,162	2,535	0
2012	363,183	304,057	56,166	2,960	0
2013	354,503	292,766	58,055	3,682	0
2014	315,712	258,246	53,763	3,703	0
Mujeres					
2008	131,404	90,715	40,236	453	0
2009	145,831	100,206	44,862	763	0
2010	163,219	110,561	51,856	802	0
2011	177,945	118,893	57,935	1,117	0
2012	183,663	121,512	60,716	1,435	0
2013	182,932	119,757	61,244	1,931	0
2014	166,696	108,696	56,111	1,889	0
No especificado					
2008	82,516	67,463	14,646	407	0
2009	30,297	24,481	5,635	181	0
2010	9,727	7,933	1,783	11	0
2011	5,306	4,261	1,038	7	0
2012	2,749	2,242	470	37	0
2013	0	0	0	0	0
2014	0	0	0	0	0

p/ Cifras preliminares, debido a que a medida que el IMSS declara los casos de riesgos de trabajo como terminados, se incorporan a la estadística del año de ocurrencia del riesgo. Es por ello que los datos pueden aumentar cada trimestre, incluso en los años menos recientes.

1/ Las cifras pueden no coincidir con las publicadas en la Memoria Estadística del IMSS. En este cuadro, los datos se presentan clasificados por el año de ocurrencia del riesgo de trabajo. (STPS & IMSS, 2015)

Desde el año 2008 se observa un incremento en los accidentes y las enfermedades en el trabajo hasta el 2012, sin embargo, a partir del 2013, al año 2014 se observa un decremento de las incidencias en el trabajo, esto implica una reflexión, acerca de la seguridad e higiene dentro del espacio de trabajo y para con el trabajador.

Las consecuencias de la violencia laboral son negativas, desde la perspectiva que se quiera ver, el trabajador(a) se ve afectado en su salud, desde nivel físico, al psíquico y emocional, y esto desemboca en un impacto en las organizaciones, independientemente del sector de producción al que pertenezca, ya que afecta en la economía de la misma, en los pagos de las incapacidades por enfermedades, anexando a esto su respectivo ausentismo y la poca o mucha rotación de personal que puede ser ocasionada por esta situación (Ruíz y Silva, 2013).

La epidemiología de este cancer social, se ha investigado relativamente poco, a pesar del tiempo en el que se ha presentado, incubandose para poder salir de la crisalida, sin embargo, esto se debe a la normalización de las acciones violentas tanto para las mujeres como para los hombres, el temor a perder el empleo, el que pensarán si se enteran, la necesidad del empleo, entre varias situaciones más. Lo que demuestran las diversas investigaciones es el descenso de la frecuencia, al llevar a cabo un plan de intervención dentro de los diversos puntos laborales existentes.

1.1.2 VIOLENCIA LABORAL EN DIFERENTES SECTORES

El trabajo como forma de autonomía, es el producto social por excelencia que nos mantiene generando una forma de ingresos, para tener poder de adquisición, el trabajo representa una tercera parte de la vida, en donde el personal recién egresado busca desarrollarse de manera profesional y personal, esa es la expectativa, sin embargo, en la actualidad, la forma rutinaria de la vida laboral exige mayor producción, mayores ganancias, mayor inversión de tiempo, por parte de los empleados(as), quienes invierten su tiempo y salud para con la organización a la que presta sus servicios.

Como punto de referencia, aquello que es cimiento para una organización, es la llamada cultura organizacional, mediante ella es que se dan los pasos a seguir dentro de la misma, y así dar inicio al desarrollo de la organización a través de los valores que se establezcan, el clima laboral que debe de estar presente además del estilo de gerencia que se adopta para guiar los procesos a seguir (Trujillo, Valderrabano y Hernández, 2007). La estructura y la organización del punto donde se conglomerarán los trabajadores, es un factor importante del cual puede desprenderse un clima laboral agradable y cordial o viceversa un clima errante y violento.

Puede ser que el sistema económico que mantiene el gobierno del país influya en el cambio de las actividades que se requieren para laborar, en México es el capitalismo, a mayor producción mayor ganancia, empero, las ganancias de la producción no son equitativas, existe un inversor, quien pone el capital financiero para así adquirir maquinaria y materias primas, de esta manera genera empleos, ya con un sueldo establecido, y un horario de trabajo a la par.

En la sociedad actual, ya se presenta como un problema social y no solo como un problema intra-empresa, ya que estaríamos incurriendo en un error, siendo que el alcance no es local sino mundial, porque impacta en la salud de las personas que padece de este mal, que poco a poco, corroe desde adentro hacia afuera, desde su energía física hasta la energía psicológica, que se manifiesta en el cuerpo y en su estado anímico, las consecuencias que padecen los perjudicados, van desde cefaleas, resta salud a quien la padece, debilita su condición de bienestar y transgrede su derecho a una condición laboral digna de trabajo (Delgadillo, 2005). “La Comisión Europea, en 1995, define la violencia en el trabajo como todo incidente en el que la persona es víctima de comportamientos abusivos, amenazas o agresiones –en circunstancias relacionadas al trabajo– y que implican un riesgo explícito o implícito para su seguridad, bienestar y salud” (Sanmartín, 2004:111).

El/la trabajador(a) se encuentra expuestos a la violencia, además se mantiene una constante amenaza de violencia en la vida cotidiana, y que inclusive en la vida

profesional, ya sea de manera individual, dentro de una empresa y en atención directa al público, aquellas que tienen contacto directo con objetos de valor y grandes cantidades de dinero en efectivo, expuestos a entornos cada vez más abiertos, se mantiene y está latente en el pensamiento del trabajador(a) como un generador de estrés, además de las ofensas que se puedan presentar, y que, carcome la salud de a poco del empleado(a) (Chappell y Di Martino, 2006).

Dentro de las causas que pueden ser observadas en el que violenta son diversas, sin embargo, las que sobresalen son los celos y la envidia hacia aquellos que presentan características que los hacen sobresalir en el grupo donde se encuentren. Utilizando como armas una diversa gama de técnicas contra el blanco que se a designado, van desde lo ingenioso y astuto hasta lo más sutil, Trujillo, Valderrabano y Hernández (2007). El objetivo de la persona que ejerce la violencia puede ser por un asunto laboral o por una necesidad de tono personal y que en cuya situación con ventaja puede denotarse como una una patología como lo menciona González de Rivera y Revuelta (1997) con el síndrome del mediocre inoperante activo.

Este síndrome se divide en tres escalas diferentes, el tipo 1 o forma simple es aquel que mantiene un perfil bajo y se benefician de situaciones grupales o de bajo nivel, como el salir temprano, permisos ocultos, manejo de gastos sin comprobación entre otras. El tipo 2 o mediocridad operante es personal pasivo/agresivo, con el todo vale, si y solo sí se mantiene a raya, ya que si se desvia del camino es probable que no continúe, El tipo 3 o mediocre inoperante activo es aquel que al momento de obtener un estado de privilegio, maneja el poder a su beneficio generando grupos y comités que lo mantengan informado de las situaciones que se dan, incluso impulsa los celos y las envidias dentro de la organización y lo disfruta (Padilla y de la Iglesia, 2002).

En el caso de quien puede ser más propenso a ser víctima de *mobbing*, o presenta las características, no está muy especificado, sin embargo, especialistas en la materia como González de Rivera (2000), Piñuel y Zavala (2001) e Hirygoyen (1999) citados por Trujillo, Valderrabano y Hernández (2007) concuerdan en que aquellos que

tienen un carisma, proactividad y realizan un trabajo en forma y qué por ello son valorados dentro de la organización, son más proclives a ser blancos de este fenómeno social. Padilla y de la Iglesia (2002) encuentran tres tipos de individuos en riesgo, el envidiable es quien se presenta como competitivo y brillante, el vulnerable, el trabajador(a) que cumple pero tiene una necesidad de aprobación y el amenazante quien es altamente eficaz además de independiente, y cuestiona y critica abiertamente las situaciones injustas que se presentan.

La violencia laboral, se ha mantenido como una problemática social, en el interior de las diversas actividades que se realizan en las instituciones, compañías, profesiones y/u oficios, con el fin de tener una calidad de vida, sino excelente, si en un buen grado; alrededor del mundo se han realizado estudios, arrojando resultados que generan una llamada de atención, a realizar inversión en la investigación del tema, de las posibles causas y efectos del mismo, tanto del victimario(s) como en la víctima(s), que padecen de los diversos tipos de violencia que se pueden ejercer en ellos(as), ya sea por un compañero de trabajo, ya sea de una categoría inferior, similar o mayor, en el espacio de trabajo.

La violencia laboral es definida como “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) persona(s) que tiende a 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 et al (2006).

La vida laboral inicia después de que el alumno da por terminada su preparación, dentro del centro educativo de su preferencia, y lo que prosigue es la inclusión al ámbito laboral, independiente del área a la que se dedique, se da un primer acercamiento mediante la entrevista de trabajo, donde se debe de pasar por diversos filtros, para poder tener acceso a una oportunidad, donde laborar, en el cual poder desarrollarse y crecer de manera personal, mediante la aplicación del conocimiento que tiene, dentro

de un clima laboral idóneo, el cual se encuentre libre de violencia, a la par del respeto, aceptación e inclusión al equipo de trabajo; esto hablando de manera sino utópica si lo más cercano posible a ello.

Un primer problema surge cuando abordamos la problemática de la violencia en el lugar de trabajo, y es que no hay consenso ni en cuánto al término ni a la definición del problema Lewis y Oxford (2005); Quine (1999); Zapf & Einarsen (2001) citado por Justicia, Benitez, Fernández de Haro y Berbén, (2007). La falta de difusión de los documentos con los que cuenta la institución acerca de los derechos y obligaciones para con el personal, el poco interés del personal acerca de sus derechos, genera falta de conocimiento y si a esto se le suma la desesperanza aprendida, que está establecido por la sociedad, da pauta a tener un caldo de cultivo óptimo para la proliferación de conductas violentas en el espacio laboral, que no tendrán consecuencia alguna para aquel que ejerce la violencia en el área de trabajo, independientemente del cargo que ocupe dentro de la organización donde labora.

La OIT (2013) en su 19ª. Conferencia internacional de estadísticos del trabajo, menciona que las estadísticas existentes son escasas además de que no pueden ser comparables, ya que no existe una investigación previa y no comparten una metodología común. Inclusive se infiere que no existe una definición de estadística censada a nivel internacional sobre la violencia y su relación con el trabajo. Muy a pesar de la información que fluye mediante la OIT, varios países han iniciado investigaciones respecto al tema y proporcionado datos para realizar diagnósticos e intervenciones respectivamente.

La violencia laboral se da en cualquier tipo de estructura, ya sea lineal o transversal, y esto va en función de la estructura que la empresa u organización, en la cual se trabaja presente, se puede ejercer de diversas maneras, entre colaboradores, entre un colaborador y un jefe inmediato, entre coordinadores(as) e incluso entre mandos directivos(as) hacia otro directivo(a), que incluso se puede ir hasta un mando operativo, que son quienes tienen menos conocimiento acerca del tema y también se

puede llegar a padecer violenta por parte de personas ajenas a la empresa o institución como lo son los clientes (OIT, 2013); la violencia no excluye a nadie, no importa la edad, sexo, condición social, religión, color de piel, complejión y demás calificativos que se le puedan asignar, ya que no tiene ningún horario de trabajo, sigue activa las 24 horas del día, los 365 días del año.

La importancia de la violencia laboral durante la década de 1970, se comienza a tener en cuenta las condiciones de los trabajadores y así principian los antecedentes sobre el estudio de la violencia laboral, el psiquiatra Brodsky en 1976 citado por Trujillo Flores, Valderrabano y Hernández (2007), es el primer autor que se refiere al trabajador hostigado, en un estudio motivado por la promulgación de una nueva ley de condiciones de trabajo en Suecia en ese mismo año. En la edición de su libro se manejaban temas como agotamiento físico, horarios excesivos, tareas monótonas y problemas relacionados al estrés, sin embargo, no tuvo el resultado esperado, por el clima sociopolítico que se vivía, el enfoque socio-médico y la insuficiente distinción entre las situaciones laborales no ayudaron mucho para tener el impacto necesario en el estudio del *mobbing*.

Más adelante el psicólogo Sueco, Heinz Laymann (1990), elabora el término “psicoterror laboral” o “*mobbing*”, que en la vida laboral significa “la comunicación hostil y poca ética, que está dirigida de manera sistemática por uno o un número de personas, principalmente hacia un individuo” (Laymann 1990). También hay casos en los que el *mobbing* es mutuo, hasta que uno de los participantes se convierte en el más débil. Estas acciones se llevan a cabo, a menudo (casi todos los días) y durante un largo período de tiempo (por lo menos por seis meses) y, debido a esta frecuencia y duración, resulta en una miseria psíquica, psicosomática y social. Esta definición elimina conflictos temporales y se centra en la zona de transición donde la situación psicosocial comienza a resultar en estados patológicos psiquiátricos y/o psicosomáticos, cabe mencionar que atendió como mínimo a 1300 trabajadores.

Peña (2007) propone que “el anglicismo “*mobbing*” se traduzca al castellano como “linchamiento emocional en el trabajo”, porque la acción de linchar implica la participación de un grupo en la agresión. Además, dado que las agresiones colectivas son dirigidas a causar de manera deliberada malestar emocional en el blanco escogido, a través de acciones que le generan inseguridad, sentimientos de rechazo, de incompetencia, sensación de aislamiento, entre otras. Este tipo de linchamiento es sin duda emocional; agregándole en “el trabajo” para especificar con claridad el contexto y el espacio donde se práctica (Paez Patrón, 2008).

Existen varios especialistas a nivel mundial y cada uno tiene su definición acerca del tema; un especialista en el tema de la violencia laboral es Piñuel y Zabala (Riquelme, 2006), quien lo conceptualiza como, el deliberado y continuo maltrato modal y verbal que recibe un trabajador, hasta entonces válido, adecuado o incluso excelente en su desempeño, por parte de uno o varios compañeros de trabajo, que buscan con ello desestabilizarlo y minarlo emocionalmente con vistas a deteriorar y hacer disminuir su capacidad laboral o empleabilidad y poder eliminarlo así más fácilmente del lugar y del trabajo que ocupa en la organización.

Hirigoyen (2001) comenta que la violencia laboral es toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud) que atenta, por su frecuencia o sistematización contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo, además de que puede variar según el contexto sociocultural, junto a la jerarquía de quien la ejerce y quien la recibe, ya que mientras más arriba de la jerarquía se encuentre más sofisticada, perversa y difícil de detectar es la agresión que se ejerce.

La violencia laboral ejercida con mayor frecuencia, o están más expuestos son los sectores de administración pública y, en particular las colectividades territoriales, el sector médico y la enseñanza (Hirigoyen, 2004); en sectores de producción demasiado técnicos existe menos acoso ya que no se puede asignar el error a alguien que no sea el encargado de la respectiva área, como lo es el sector de la enseñanza o educativo.

Así mismo, las estadísticas internacionales, ofrecen resultados nada favorables para las mujeres, ya que son aquellas quienes padecen más Hirigoyen (2004), destaca que en Francia el hecho de que la mujer obtiene trabajos de menor jerarquía, y la afinidad a ser educadas a no defenderse, que es un punto negativo, fundado en el sistema machista, el punto más grave que llegasen a tener es el acoso sexual, dentro de las instalaciones, de manera tal que el 70% de las mujeres padecen de acoso moral en el trabajo; en comparación con los gobiernos que han implementado la práctica de igualdad de sexos dentro de la política pública son cifras muy diferentes.

Las causas de la violencia laboral, se determinan principalmente por el contexto, aquellas acciones que no se pueden detectar hasta cierto tiempo transcurrido; el rápido desarrollo y evolución del trabajo, el producir cada vez más, el mantenerse en cierta categoría. El contexto dentro de las organizaciones es un punto esencial y la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2009) comenta que pueden ser la cultura organizativa y la función encomendada; la poca comunicación, la mala organización, objetivos no especificados, falta de apoyo en la resolución de conflictos por parte de personal con jerarquía alta.

El papel asignado dentro de la organización en conjunto a la responsabilidad para y sobre otras personas, el grado de desarrollo profesional al que podrá aspirar dentro de la empresa, un salario inadecuado que no está en concordancia con las actividades que se realiza, una escasa o poca valoración de las actividades o potencial que presente a la organización además de una falta de seguridad e higiene del empleo. Libertad, participación y control sobre la toma de decisiones. Desarrollo de las relaciones interpersonales durante el trabajo. Relación hogar-trabajo, situaciones en ambas esferas incluido el poco apoyo por parte de la pareja, Durán (2009).

Los efectos que genera la violencia en el trabajo son varios, dependiendo del fenómeno que se presente, Durán Juvé, (2009), comenta algunos de los efectos de las causas violentas o excesos de trabajo, desencadenan en quien se presentan y los

síndromes que se pueden llegar a generar en la salud del trabajador que se encuentra en las filas de haber padecido algún tipo de violencia.

Uno de ellos es el “burnout”, o síndrome del “estar quemado”, ya que es una respuesta inadecuada a un estrés crónico y que se caracteriza por tres dimensiones: cansancio o agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización y falta o disminución de realización personal en el trabajo, los síntomas que se presentan son, agotamiento físico y psíquico, irritabilidad y pérdida de interés por las personas con las que se trabaja” (Maslach y Jackson, 1981).

El “*mobbing*”, o síndrome del “acoso institucional”, aparece cuando el trabajador está sometido a persecución o presión psicológica; La palabra «*mob*» (del latín «*mobile vulgus*») ha sido traducida al español como multitud, turba, muchedumbre y «*to mob*» como «acosar, atropellar, atacar en masa a alguien en Vidal Casero, (S/f). No es de sorprenderse que existan términos diversos, ya que no se ha sometido a una exhaustiva delimitación de que es lo que abarca, como objeto de estudio y contexto.

El término se utiliza para describir situaciones donde un trabajador es blanco de un individuo o grupo al cual está integrado, teniendo o no la permisividad del grupo, ejerciendo acciones que afecten su persona, durante un tiempo establecido de manera recurrente, las causas pueden ser diversas como lo son también las consecuencias de ellas, como trastornos físicos y psicológicos, renuncia al empleo y en casos extremos desencadenar en suicidio o en homicidios secundados del suicidio de la persona que era la víctima (Recarey, Pellicer, Rodríguez, Sánchez, & Serrano, 2013).

Actualmente las nuevas tecnologías mantienen al ser humano sometido, dando como consecuencia, una fuente extra para la ampliación de los factores que pueden generar algún tipo de violencia; y es aquí donde el personal que no es capaz de evolucionar o modificar la forma de trabajo, se ve sometido al tecnoestrés, y da como resultado, que el trabajador desarrolla ansiedad, depresión, inseguridad, sentimientos de incompetencia, insomnio y dolores de cabeza, todo esto relacionado a no sentirse

apto, preparado o carente de las habilidades necesarias, además de ser motivo para ser un blanco fácil, de burlas y demás acciones violentas hacia su persona.

Nos encontramos frente a un fenómeno con una complejidad enorme, conjugando diferentes factores de tipo psicológico, social, ético y jurídico que tienen efectos en la sociedad a través de la cultura, economía y la política que envuelve el país. De manera tal que llevar un estudio del fenómeno que se presenta, involucra considerar las características tanto de los individuos a los cuales se estudiara junto a las que conciernen a la organización en la que se pertenece, incluyendo el contexto social y la cultura en el que se desarrolla (Trujillo, Valderrabano y Hernández, 2007).

El “*karoshi*”, viene del japonés y significa muerte por exceso de trabajo, se asumió este término durante la década de 1970. Se produce por una actividad laboral excesiva que puede originar graves problemas cardíacos y derrame cerebral, en 1978 hubo un informe sobre 17 casos *karoshi* en la 51ª reunión anual de la Asociación Japonesa de Higiene Industrial, ILO (2013). Aquí entra un término equivalente, “*Karojisatsu*” (suicidio por exceso de trabajo y las condiciones estresantes de trabajo); se podría considerar que la acumulación de varios síndromes y problemas, como lo son la depresión, ansiedad, problemas con las actividades laborales, tanto físicos y psicosomáticos, produciendo lesiones incluso irreversibles en la salud física y psíquica del trabajador todo esto en conjunto conlleva a fallas en el sistema cardiovascular, que son las responsables de las muertes.

Además de las enfermedades ocasionadas físicamente, hay otros casos de violencia laboral que han dejado secuelas, trastornos por estrés postraumático o somatización, y son estas las que carcomen poco a poco la estabilidad mental de la persona que lo padece, de manera tal que el hecho de poder mantener un trabajo es complicado, ya que no es una persona psicológicamente estable.

A partir de las diversas investigaciones realizadas en el área educativa en instituciones de nivel superior Montesinos y Carrillo (2012), Sanmartín (2004), Barraca

Mairal (2010), Acosta Fernández, Pando Moreno, Aranda Beltrán y Aldrete(2005), Cabrero, Reig & Herranz (2006), Justicia, Benítez, Fernández de Haro y Berbén (2007), Di Martino, Höel & Cooper (2003), Tamez y Pérez (2009), Moreno, Sepúlveda y Restrepo, (2013), Westhues, (2011), Houssay (1941), Sieglin (2012), Björkqvist, Österman y Hjelt-Bäck (1994) y Delgadillo (2010), se empezó a redefinir la legislación que permita a los empleados(as) tener derechos y obligaciones para con su empleador(a), además de tener herramientas de protección, sí se llegase a presentar alguna situación de violencia laboral.

Siendo motivo de investigación, realizar una comparativa, entre la legislación y/o marco normativo existente que protege a quien ha padecido o ha sido víctima de violencia laboral, sin embargo, específicamente en el sector docente, a nivel nacional, es en comparación con otros países, escaso, se realiza la investigación comparativa entre España y México elaborada por Ibarra, Escalante y Mendizábal (2015), en función de las leyes vigentes de cada país llegando en conclusión a que:

1. España y México cuentan con legislación vigente, siendo más específica la legislación en México; he aquí un punto a favor de la legislación en nuestro país, se denota la importancia del tema, pero, no todo es conforme a derecho sino que también puede no llegar a tener una aplicación que la secunde.
2. Ambos cuentan con mecanismos constitucionales para salvaguardar la dignidad del trabajador; existen mecanismo de defensa para el trabajador en caso de alguna contingencia o imprevisto en el área de trabajo, si es que la empresa, organización o jefe directo, e incluso un compañero de trabajado, llegase a atentar contra la integridad del otro.
3. La normatividad en España es más efectiva, dando como resultado una mejor aplicación de la normatividad de seguridad social; al contrario en México resulta sino difícil imposible dar una atención al trabajador; he aquí el meollo de las situaciones que se presentan en el área de trabajo, puede existir la acción que violente o amedrente la integridad del trabajador, se realiza la queja ante el organismo designado, y es, qué de aquí no procede con rapidez el proceso

designado ante la queja específica que se levanta, por factores diversos esto no procede y queda sin resolución alguna la queja.

Desde una perspectiva jurídica, la violencia dentro de las organizaciones no pertenece al clima laboral, por lo tanto infringe derechos establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU, y siendo México un socio, se encuentra incluido en ella, de manera tal que tiene que ser un receptor de estas leyes, y no como un promotor de ellas de forma de manera voluntaria, sino como una obligación condicionada Delgadillo et al. (2006) citado por Delgadillo (2008). Las normas y leyes establecidas para los trabajadores, tanto en derechos y obligaciones para con la organización donde laboren, deben de ser del conocimiento del trabajador, con el fin de mantener una estabilidad dentro del clima laboral.

Pero una diferencia, entre la existencia de la violencia laboral radica en la percepción de la violencia laboral, el hecho de poder percibirla e identificarla lleva a una concientización de la existencia, de forma tal que quién tiene un conocimiento de que es la violencia laboral, la identificara y podrá asignar un nombre a lo que está viviendo, existen estudios realizados en diversos espacios, en los cuales se da una idea de cómo se percibe la violencia.

Entre ellos el de Martínez, Hernandez-Aguado y Torres (2006), se realizó la aplicación una entrevista semiestructurada a 14 directivos en Alicate, con una duración de entre 30 y 45 minutos por entrevista. Las entrevistas dieron como resultado, mediante un análisis de contenido; los directivos de las instituciones educativas perciben la violencia que se presenta de forma muy escasa y muy homogénea, además de estar localizada. La violencia más percibida es la violencia verbal, no la física, como los insultos y las amenazas, generalmente presentadas entre estudiantes y entre alumnos y profesores. Los motivos que se perciben y por los cuales se genera la violencia son diversos, el relajo de la disciplina en el hogar, TV, familias desestructuradas y los problemas familiares, económicos y sociales, además las mujeres presentan menos acciones violentas u hostiles.

En Estados Unidos Avi, Behre y Fravi, (1997) se realizó un estudio acerca de la percepción de la violencia en diferentes ambitos de desarrollo social, con una muestra de 576 trabajadores sociales, aplicando un cuestionario de 10 paginas, donde el 81.3% de los encuestados son mujeres, además de que el contexto en el que se encuentran esta conformado el 37% como suburbano, 11% rural, 15% centro de la ciudad, 15% urbano, otro 20% tiene carios contextos de trabajo y el 2% restante marco la opción de “otro”. Los resultados obtenidos son que el 20.5% de la muestra perciben la violencia como un gran problema social, el 30.7% lo percibe como un problema promedio, 42.6% declara que lo percibe como pequeño o inexistente. En resumen los trabajadores sociales no perciben la violencia como un problema serio en base a un evento.

Hegney, Tuckett, Parker y Eley (2010) toman una muestra de 3000 enfermeras a las que se les aplicó un autoinforme descriptivo, una encuesta postal de los miembros de la QNU (*Queensland Nurses's Union*) por sus siglas en inglés que se dividen en tres sectores; público, privado y cuidados a adultos mayores; investigaciones previas llevadas a cabo en Octubre y Noviembre de 2007 de los cuales se tuvo respuesta de 1143 encuestados; se realizaron estudios previos en el año 2001 y 2004, con el mismo instrumento de los cuales no se presentan cambios con el actual, En el cual el 45.7% (522) presento violencia laboral en los ultimos 3 meses, presentandose en mayor grado en el sector público, a diferencia del privado y cuidados a adultos mayores.

Bayman y Hussain (2007) investigan la percepción de la violencia laboral de recepcionistas, mediante una encuesta transversal y la aplicación de un cuestionario autoadministrado con una muestra de 207 participantes (68%) en 49 hospitales, y mencionan que en los ultimos 12 meses reportaron haber sido amenazados o atacados, además de estar más alertas, por la preocupación de en un futuro ser amenazadas o atacadas. En comparación con el personal que habia sido informado sobre incidentes violentos y abusivos se muestra más segura en el trabajo.

Un estudio realizado en Argentina por Veccia, Calzada y Grisolia (2008), es un estudio cualitativo, las técnicas de recolección de información utilizadas fueron la

observación en campo y la entrevista a profundidad. Como se llega a percibir, existen diversas técnicas de recolección de información, además de tipos de investigaciones respecto al tema, que son un cimiento para la presente investigación, ya que no son abundantes las investigaciones que midan una percepción de la violencia en el lugar de trabajo. El espacio donde los trabajadores efectúan sus diligencias ocupa una tercera parte de su día, en México la jornada laboral es una de las más amplias de todo el mundo y puede llegar a ser un factor importante en el ejercicio de la violencia.

1.1.3 JORNADA LABORAL EN MÉXICO

La jornada laboral en México, es un tema controversial, ya que podría tomarse en cuenta, como factor, el sistema económico que cada país, ya que el sistema económico capitalista, se dirige específicamente a la producción, el costo-beneficio para la empresa; en el ámbito docente actualmente “ya no se generan trabajos de tiempo completo o mejor conocidos como trabajo de planta, con antigüedad, por medio de un contrato, ahora se manejan contratos por hora, como lo menciona” Grediaga, (1998:128) citado por Terán Rosero & Botero Álvarez, (2011) el profesor debe poner frente a retos como la profesionalización y competitividad de la enseñanza superior, la diversificación de actividades que integran su papel dentro de la institución, además de diversas actividades que no se integran dentro de la descripción de puesto que se planteó en el contrato.

En México, el trabajo es un derecho fundamental e individual, a la par de ser colectivo también; además de que existe diversidad de labores a realizar, sin importar que sean dependientes o autónomos, ya que se encuentran sujetas a un salario o retribución económica por la consecuencia de mantener una relación de subordinación que se ejerce (García Carreño, 2009), así, como tal, las instituciones de educación superior se encuentran sujetas a esta relación.

Dentro del contexto neoliberalista/capitalista se ha realizado una serie de modificaciones a los puestos de trabajo, dentro de las organizaciones, como “la

flexibilización” de la fuerza de trabajo, (Tamez y Pérez, 2009), que es un eufemismo para poder sobreexplotar al trabajador, sin que tenga una idea de lo que realmente le espera en su área de trabajo, incluyendo los cambios tecnológicos, que vienen, no con una reducción de trabajo, sino que por el contrario, requerirán de una adaptación y re-acreditación de las habilidades de los trabajadores, generando en el trabajador una presión extra, con la cual deberá lidiar; además el sentido de la universidad como una institución educativa emancipadora ha perdido su valor, teniendo como nuevo objetivo ser la “fábrica” para la reproducción del capital y herramienta de la expansión capitalista.

“Las universidades son entidades públicas que se quieren administrar como si fueran patrimonios privados, confundiendo la autonomía de la universidad, con la autonomía de la voluntad de los gestores” (Blánquez Corral, citado por Caro & Bonachera, 2010:232).

La supuesta “autonomía” de las Instituciones de Educación Superior del sector público, a partir de las leyes orgánicas que poseen, solo es una pantalla, ya que los presupuestos que se otorgan a cada institución, va en función de la productividad que este presentando y en el cómo contribuye en el Plan Nacional de Desarrollo, un ejemplo es el Sistema Nacional de Investigadores (SNI). La creación de instituciones de educación superior, denominadas universidades tecnológicas, creadas a partir de las necesidades de los empresarios, quienes están vinculados al diseño directo del Curriculum, además de pertenecer y ser miembros del consejo directivo de las mismas (Tamez González & Pérez Domínguez, 2009).

La duración de la jornada laboral en México es de las más altas alrededor del mundo, México lidera la clasificación mundial de horas anuales trabajadas por trabajador con 2.228 horas en 2014, según los datos que maneja la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD), Costa Rica está en segunda posición con 2,216 horas, en tercera posición está Corea del Sur con 2,124 horas,

Grecia con 2,042 horas en el cuarto lugar y Chile con 1,990 horas en la quinta posición (García Campos, 2015).

El tiempo que un empleado(a) mexicano se encuentra en su trabajo, realizando las actividades para las cuales tiene que contar con las competencias necesarias, es mayor a 8.5 horas diarias, en las cuales puede verse forzado a realizar alguna actividad, o bien, realizar actividades que no competen al área de trabajo, expuesto a alguna actividad violenta, ya sea por parte de algún compañero(a) o jefe inmediato o superior, durante la tercera parte de su día.

Actualmente la fuerza laboral, está compuesta tanto por hombres como mujeres, sin embargo, no es equitativo, la mujer se ve aún en estos tiempos como ajena a sectores de trabajo, que regularmente están destinados para los hombres, y es allí, donde la violencia es ejercida en mayor frecuencia, pero la manera sutil con la que se representa, permite que pase desapercibida, ya tipificada desde hace tiempo, y con una visión naturalizada de la estructura creada, los estereotipos se mantienen, y los altos mandos directivos se mantienen en orden patriarcal, “el club de los viejos muchachos” (Levine & J. Gelles, 2004), aquel en donde todas las actividades deportivas o con alusiones atléticas y sexuales realizadas, se verían truncadas, al entrar una mujer en el equipo.

La obtención de un trabajo, conlleva varios filtros, desde la entrevista hasta la aplicación de exámenes médicos, tanto para hombres como para mujeres, sin embargo, las mujeres pueden llegar a tener conflictos aun antes de obtener el trabajo o para obtener el ascenso que tanto trabajo le ha costado, la regularización del proceso de contratación, tiene cláusulas implícitas para la obtención del empleo, de carácter sexual (Levine & J. Gelles, 2004), que se tienen que cumplir para poder tener acceso a la vacante que se está ofertando, puede que se llegue a dar el caso a la inversa para un hombre (Psicólogos, 2013).

La violencia laboral ocurrida durante 2011, a las mujeres ocupadas en ese periodo asciende a 22.6%, siendo las mujeres separadas las de mayor porcentaje

(25.4%), seguidas de las solteras (23.5%) y las casadas o unidas (20.9%). En este ámbito el 20.6% de las mujeres declaró haber sufrido algún incidente de discriminación laboral en los últimos 12 meses, ya sea por recibir un menor sueldo que el de sus pares hombres bajo las mismas condiciones de trabajo, o tener una menor oportunidad de ascenso. Cabe resaltar que el 14.9% de todas las mujeres de 15 años y más que alguna vez en su vida han trabajado o solicitado trabajo, declararon que les han solicitado el certificado de no gravidez como requisito para su ingreso al trabajo, o por embarazarse las despidieron o bajaron el salario, no obstante que la legislación laboral lo prohíbe. Las entidades federativas con mayor porcentaje de mujeres afectadas por esta falta son: Chihuahua (35%), Baja California (30%), Sonora (25%), Coahuila (20%) y Tamaulipas (18%) (ENDIREH e INMUJER, 2011).

1.1.4 TECHO DE CRISTAL, SUELO PEGAJOSO Y ESCALERA DE CRISTAL.

El “techo de cristal” (Segerman-Peck, 1991; Powell, 1991; Davidson y Cooper, 1992), un muro invisible pero infranqueable de procedimientos, estructuras, relaciones de poder, creencias, etc., que dificulta el acceso de las mujeres a puestos de decisión y el despliegue de sus potencialidades (Barberá y otros, 2002) y el hecho de que en un momento inesperado una mujer llegue a ser llamada ante un directivo, para poder tener un ascenso a nivel directivo, representa una llamada a generar impedimentos para que pueda acceder a ese puesto, mediante insultos y demagogia hacia su persona, con el fin de hacer que no se sienta preparada para el puesto (A.C., 2012).

Es muy probable que los mayores ejecutivos tengan a una mujer como “protegida”, esta podría ser una forma en la que una mujer pueda tener acceso a un lugar dentro de la directiva de alguna organización, sin embargo, el acceso al grupo informal no se da, ya que eso incluye el cambio general de las tipificaciones, se ve a la mujer como una “inversión pobre”, ya que se piensa que puede llegar a interrumpir su carrera al empezar a formar una familia (Levine & J. Gelles, 2004); dentro de estas barreras se encuentra “el suelo pegajoso”, donde no se reconocen las habilidades de las personas, escalas y aptitudes, pues no se necesita más que las habilidades básicas,

para desempeñar su trabajo y no existe forma alguna de poder acceder a un nivel superior dentro de la organización.

Para un hombre que ingresa a la esfera laboral en la cual las mujeres, tienen una preferencia, se da el caso contrario, las profesiones como enfermería, bibliotecario, profesor de jardín de niños o primaria y trabajo social, ya que se da una aceptación de los grupos informales casi de manera inmediata, como lo son las actividades fuera de la escuela o fiestas familiares, así como los ascensos dentro de la organización se dan ágilmente y puede que llegue más allá de lo que se desea promover, ya que puede que represente una autoridad más competente, Cristine Williams lo denomina “escalera de cristal” (Levine & J. Gelles, 2004:388).

Independientemente del tipo de trabajo que se ejerza, el trabajador tiene derechos y obligaciones para con la empresa u organización, y viceversa, sin embargo, como se mencionó anteriormente con el estudio elaborado por Ibarra Uribe, Escalante Ferrer, & Mendizábal Bermúdez (2015), el hecho de que existan leyes que vean por el bienestar del trabajador, no implica que se apliquen y que por lo tanto lleguen a tener una resolución a favor del trabajador, llevando implícitamente las consecuencias de la violencia que se ha ejercido en la persona del trabajador y que son a largo plazo.

1.1.5 VIOLENCIA LABORAL EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

La violencia de manera global se ve ya desde el seno familiar, como una situación “normal” de interacción, la violencia simbólica se ve minimizada, sin importancia, dentro del contexto familiar, ya que se ve como una vía normal de comunicación entre los integrantes. Montesinos y Carrillo (2012) observan la dinámica de comunicación entre mexicanos, en términos de violencia es bastante nutrida, ya que las sutilezas que se utilizan son bastas, no solo se enfocan en la interacción familiar, sino que es donde se normalizan, a partir de allí se generaliza en las diversas esferas donde nos presentamos en la vida cotidiana, incluyendo el trabajo, donde poco a poco se incluye y sale a relucir mediante una rivalidad o un mal entendido.

La violencia laboral en las instituciones de educación superior, es aún un tema con gran terreno por explorar, la información existente y la legislación actual, validada en cada institución. Si es que existe en la institución, ya que no todas las instituciones cuentan con un marco normativo o legislación que de atención de primera mano, a víctimas o como mínimo una unidad especializada en la difusión de información y prevención de este tema que en la actualidad conlleva a una dinámica de violencia dentro de la institución además la falta de interés y conocimiento acerca del tema, por parte de los docentes, el clima laboral viciado y maleable por parte de aquellos que ya entienden la mecánica de la institución; en tiempos recientes la investigación acerca y dentro de las instituciones de educación superior se ha visto incrementada, ya que es uno de los sectores laborales con mayor incidencia (OIT, 1998).

Las consecuencias de la violencia laboral dentro de las instituciones de educación superior son similares a las presentadas en las grandes corporaciones, la OIT (2006) hace referencia a que las actividades laborales relacionadas a la educación, servicios bibliotecarios, servicios sociales y atención sanitaria, durante años anteriores parecían estar libres de violencia laboral. Muy a pesar de lo que menciona OIT, la realidad nos muestra una cara distinta, ya que las investigaciones recientes proyectan que el sector educativo es uno de los más contaminados y con mayor presencia de violencia laboral. OIT (2013).

Las Instituciones de Educación Superior, independientemente del sector al que pertenezcan, ya sea público o privado, a nivel estatal, federal, nacional, no se encuentran libres de violencia, la investigación realizada por Montesinos y Carrillo (2012), a través de varias instituciones, y por diversas técnicas de recolección de información, denotan un ejercicio del poder de organismos externos y ajenos a la institución educativa, que son impuestos por personal administrativo de alto rango dentro de la misma, el acoso sexual hacia personal y alumnado femenino de y en la institución, por personal de base o temporal de la institución, de igual manera el tráfico de influencias en la participación por un lugar o cargo superior en la institución, la calumnia hacia profesores para que desistan de la participación. “El trabajador en el

área educativa, que laboran en escuelas de barrios marginales de las grandes ciudades se ven más expuestos a la violencia” (Sanmartín, 2004:113)

Dentro de los marcos jurídicos que protegen al trabajador en México están la Ley Federal del Trabajo (STPS, 2013), Normas oficiales mexicanas (STPS, S/f) decretos presidenciales (SEGOB, S/f). Estas leyes y normas establecidas, cuentan con una legislación bastante estructurada, sin embargo, de nada sirven, elaborar un marco, que proporcione protección al trabajador, si al momento de iniciar un proceso de demanda, la burocratización del sistema no permite dar paso inicial a éste. Otra organización que apoya al trabajador es el sindicato, en el caso de la universidad autónoma del estado de México (SUTESUAEM).

Una de las probables explicaciones se podría dar por la creencia de que el profesorado universitario no tiene que lidiar con situaciones de disciplina dentro del aula escolar, se encuentra absuelto de problemas parentales e incluso de presiones directivas de la institución; mucho menos padece de acoso por parte de colegas en su espacio laboral como a un mar de trabajo que lo espera en su escritorio, como esta normalizado en el ámbito escolar obligatorio, de educación básica y media superior. La mitificación de que un profesor realiza solo actividades de investigación sin tener algún otro tipo de obligación o presión es divulgada a tal grado de que llega a pasar desapercibida y tomada como algo normal (Barraca Mairal, 2010).

Un estudio realizado, en el Centro Universitario de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guadalajara por Acosta Fernández, Pando Moreno, Aranda Beltrán y Aldrete(2005), denota poco interés por las situaciones de violencia que se presentan dentro del Centro Universitario, ya que del total de trabajadores solamente el 39% aceptaron participar en el estudio, la primera muestra fue de un total de 181 empleados(as), con una omisión de 6 trabajadores que no cumplimentaron la aplicación de los instrumentos (LIPT-60), terminando con una muestra de 175 empleados(as); los resultados arrojaron que el 86% de los trabajadores están expuestos a situaciones y comportamientos de acoso, siendo las estrategias más utilizadas: criticar el trabajo, los compañeros dificultan su expresión, ignoran su presencia, le calumnian y critican a sus

espaldas, exageran sus fallos y errores, le interrumpen cuando habla, critican su vida privada, sus superiores no le dejan expresarse, hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted y le ponen en ridículo.

La violencia puede llegar a ser de una manera sutil o muy directa; las instituciones de educación superior no están escasas de ello, en el interior de ellas se gestan varias situaciones, y una de las que causan más impacto en la salud, tanto física como psicológica, de los trabajadores administrativos, que diariamente efectúan sus tareas, Cabrero, Reig y Herranz (2006) realizaron un estudio a 252 profesores de la universidad de Alicante, de los cuales 22.6% se sintieron víctimas de *mobbing*; otro estudio realizado en Estados Unidos, el 81% de los casos de *mobbing* es de manera descendente, de un superior a un subordinado, Namie, (2000), de igual manera en Europa el 82% de los casos se perciben como víctimas de *mobbing* (Piñuel, 2002a, citados por Herranz, Reig y Cabrero, 2006).

Justicia, Benítez, Fernández de Haro y Berbén (2007), realizaron una investigación de dos universidades analizando la situación del *mobbing* incluyendo a docentes, personal administrativo y de servicios, en el estudio se aplicó un instrumento elabora para el ámbito universitario, dando como resultado que al menos un 22.3% de los participantes manifiestan haber padecido acoso laboral, dejando solamente un concentrado específico de *mobbing*, por los criterios que lo determinan (repretición y duración del acoso) de 9.31%, además de que mas del 50% comentan haber presenciado alguna situación de acoso, además su frecuencia es doble en las mujeres; otro dato interesante es que el nivel de *mobbing* se ha vinculado con la salud emocional, actividad profesional y las relaciones sociales, esto lo denotan varias investigaciones, como la de Justicia (2005) y Herranz (2006).

Justicia, Benítez, Fernández de Haro y Berbén (2007), elaboran una investigación, de una muestra de 2876 trabajadores en total, donde solamente el 11.3% que son 325 trabajadores, los cuales respondieron el instrumento en línea que se les envío, demostrando el poco interés de los empleados(as) acerca del tema, además de

que comenta que aproximadamente el 12% de los trabajadores acosados, pertenecen al sector educativo Di Martino, Höel y Cooper.

A su vez Becerril (2008, citado por Tamez y Pérez, 2009), realiza una investigación al conjunto de trabajadores universitarios con el fin de indagar la prevalencia de enfermedades cardiovasculares en la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), campus Xochimilco, el conjunto de trabajadores universitarios incluye a docentes, administrativos y servicios generales; lo que se llegó a concluir en este estudio, fue que los docentes presentan las mejores condiciones de trabajo y un porcentaje bajo de presentar enfermedades cardiovasculares, en comparación con los trabajadores de servicios generales, donde existe poco control y baja comunicación, que ocasiona conflictos, esto genera una tasa alta de padecer problemas cardiovasculares, y la parte administrativa de la universidad presenta la mayor frecuencia de obesidad, generando un riesgo medio de tener problemas cardiovasculares.

A nivel nacional la información no es tan basta, sin embargo, desde hace unos diez años, se ha incrementado, algunas instituciones de Educación Superior, como el Instituto Politécnico Nacional (IPN), Tronco, Ocaña y Peralta(2011) realizan una investigación, que tiene un previo del año 2008 denominada “Hostigamiento y Acoso en los ámbitos laboral y escolar. Estudio realizado en el Instituto Politécnico Nacional”, la cual tuvo una muestra conformada por alumnos(as) de nivel superior, medio superior y trabajadores del IPN, con una aplicación de 489 encuestas en el ámbito laboral, 403 en el nivel superior y 260 en nivel medio superior.

Los resultados obtenidos en la aplicación de las encuestas al ámbito laboral del IPN arrojaron que el 17% de las mujeres y 21% de los hombres mencionó que alguna vez han imitado sus gestos, voz, forma de hablar y caminar. El 19% de los hombres y 21% de las mujeres los han juzgado de manera ofensiva. Al 19% de los hombres y 13% de las mujeres las/os han amenazado de manera verbal. Al 30% de los hombres y 36%

de las mujeres les han gritado. A 21% de los hombres y 24% de las mujeres las han insultado.

En la universidad de Caldas en Colombia se realiza un estudio, donde 196 mujeres, incluidas 13 administrativas, 40 docentes y 143 alumnas, respondieron una encuesta, refiriendo algún tipo de violencia, como abuso de autoridad, burlas, piropos o gestos obscenos, agresión psicológica, agresión verbal y discriminación por aspecto físico. El 53.8% de las administrativas, 53.7% de las docentes y el 67.7 % de las alumnas. En la mayoría de los casos el agresor fue un docente. Del total de mujeres que fueron agredidas solo el 9.8% presentó una denuncia, quienes no realizaron denuncia alguna fue por temor a represalia, no lo consideraron necesario o por desconocimiento del procedimiento para denunciar (Moreno, Sepúlveda y Restrepo, 2013).

Las situaciones que representan una interacción con otras personas, conllevan a una infinidad de variables, tanto de contexto como de características personales, más a parte la acción de las masas, cuando un individuo agrupa, llevando la violencia a un grado en el cual no se puede realizar una evidencia de lo que se esta viviendo, ya que no es algo tangible, sino que son palabras y acciones que suceden cuando no hay quien refute lo sucedido.

Westhues, (2011:3) realizó una ponencia dentro del marco del I Congreso Iberoamericano sobre acoso laboral e institucional en el Distrito federal, hoy llamada Ciudad de México, presentando tres estudios de caso, los cuales tienen un desenlace mortal, causados por el *mobbing*, sin embargo, menciona dos anécdotas al inicio de éste:

“He estudiado también el caso de una mujer canadiense, una enfermera que tuvo que dejar su trabajo a causa de un defecto cardíaco congénito. Pasó meses en el hospital a punto de morir hasta que, casi milagrosamente, un trasplante de corazón exitoso le devolvió una salud casi perfecta. Volvió a trabajar como enfermera, con pocos ajustes. Sus compañeras la atacaron en grupo y poco a poco la desmoralizaron, hasta el punto en que tuvo que renunciar. El terror de enfrentar la muerte por una cardiopatía, me dijo,

no era tan malo como el terror de enfrentar la hostilidad colectiva día tras día en su lugar de trabajo”

Las instituciones de educación superior universitarias tienen una función social múltiple. Houssay (1941) señala que dentro de la sociedad mantiene un estatus alto, junto a una estima, al ser la encargada de formar y generar adultos, sin horizontes limitados, que otorguen un bien social, al desarrollarse y ejercer su profesión, con una ética y honestidad al nivel de dicha institución, la creación de nuevos conocimientos a través de la investigación junto con su divulgación.

Se mantiene una imagen de que al interior de la institución, las relaciones laborales, el clima laboral y las instalaciones son agradables y mantienen una comunicación coordinada, ya que los trabajadores cuentan con una educación concluida, además de protocolos y normas establecidas para una sana convivencia y buenas prácticas laborales.

Sin embargo, actualmente se están realizando investigaciones acerca de cómo es la dinámica y la interacción entre aquellos que se encuentran laborando dentro de las instituciones de educación superior, detectando violencia laboral (Justicia, Benitez, Fernández, y Berbén, 2007), comenta que aproximadamente el 12.1% de los trabajadores están representados por el sector educativo (Höel y Cooper, 2000, citado por Justicia et al. (2007), muestran una estadística del 15.6% en este sector, sin embargo, estadísticas a nivel superior dentro de la universidades no son muy abundantes en 1994, Björkqvist, Österman y Hjelt-Bäck citado por Justicia, et al. (2007) encuentran que el 17% de los integrantes de una comunidad universitaria son víctimas de acoso laboral.

Muy a pesar de que poco a poco se va convirtiendo en un problema de salud, social e incluso de economía, el interés acerca del tema pasa desapercibido por los docentes, administrativos e incluso por los alumnos de las instituciones universitarias, a pesar de la existencia de los manuales que la misma institución entrega a los alumnos

al momento de ingresar, en el curso de inducción, y los documentos dirigidos tanto a docentes y administrativos de cada institución universitaria, elaborada por la misma institución, Justicia, et al. (2007), elaboran una investigación, de una muestra de 2876 trabajadores en total, donde solamente el 11.3%, que son 325 trabajadores que atendieron al instrumento aplicado en línea que se les envió, demostrando el poco interés de los empleados(as) acerca del tema, ya que las actividades violentas han llegado a un punto de naturalización dentro del área de trabajo donde se encuentran.

Sieglin (2012, citado por Díaz de la Torre), realiza una investigación a nivel nacional, entre profesores/investigadores de la Universidad Nacional Autónoma de México y 28 instituciones universitarias más, la muestra fue de 733 docentes/investigadores y se refiere que el 40% de los encuestados han padecido hostigamiento laboral.

Estudios previos, como el de Montesinos y Carrillo (2012), realizado en varias instituciones de estudios universitarios del país, mediante varios métodos, como la entrevistas, historias de vida, cuestionario y grupo focal, demuestran diferentes grados y formas de violencia, que se presentaron tanto en docentes, alumnos y administrativos dentro de la institución de estudios superiores, también denota una especificidad en como se plantea la pregunta, ya que al momento de modificar la pregunta, se realiza un incremento acerca del conocimiento de la violencia dentro de la institución universitaria; en el estudio estuvieron presentes la violencia física y simbólica; Björkqvist, Österman y Hjelt-Bäck (1994) encontraron que las víctimas de acoso presentan altos niveles de ansiedad, depresión y agresividad. Además, las víctimas señalan el insomnio, la apatía y la falta de concentración como otros problemas derivados de la situación laboral de acoso.

Sieglin (2012) realiza un estudio en varias instituciones universitarias en México, y retoma una fracción de la cual no se hace hincapié en las investigaciones, los observadores, es la parte de los trabajadores que no tienen una participación activa en niveles de estrés, causado por situaciones imaginarias que podrían llegar a sucederse o

no, dentro del área de trabajo, el hecho de ser en un futuro una víctima, la producción del *mobbing* o acoso laboral dentro de las diversas organizaciones o instituciones donde se labora, Pearson, Andersson y Wegner (2001:1408s) citado por Sieglin (2012) mencionan que la observación pasiva de una acción violenta hacía otra persona, podría llegar a ser una estrategia de autoprotección, en la que podría liberarse de represiones al evitar una intervención que tiene una probabilidad alta de no tener una secuencia más allá de finalizar momentáneamente el conflicto que se este presentando, ya que no cambiará la relación de abuso como tal.

En el espectador pasivo se realiza una desesperanza aprendida, en la que no se puede dar una batalla contra el sistema, causando un conflicto en el trabajador que no es expresado de manera verbal o mediante alguna acción que genere algún cambio positivo, sino que lo interioriza y lo manifiesta de manera somática (problemas respiratorios, problemas gostrointestinales, cefaleas), a través del cuerpo, produciendo en el enfermedades profesionales, además de estados animicos negativos y alerta permanente.

En el espectador activo, se nota un declive similar al de la víctima de acoso, con un desenlace sino igual, parecido, Sieglin (2012) realiza la aplicación de la tecnica entrevista profunda, a una muestra de cuatro docentes, que se involucran en la dinamica de una relación de abuso, de un colega, confrontando al victimario, y buscando una resolución a través de trámites burocráticos, que no logran salir de la primera instancia, sino que al contrario, puede salir contraproducente, ya que no cuenta con las relaciones necesarias para poder continuar con el tramite que el victimario si posee y pone en movimiento para poder relegar a quien se le oponga.

En las instituciones de educación superior, una de las probables explicaciones se podría dar por la creencia de que el profesorado universitario no tiene que lidiar con situaciones de disciplina dentro del aula escolar, se encuentra absuelto de problemas parentales e incluso de presiones directivas de la institución; mucho menos padece de acoso por parte de colegas en su espacio laboral, como a un mar de trabajo que lo

espera en su escritorio, como esta normalizado en el ámbito escolar obligatorio, de educación básica y media superior. La mitificación de que un profesor realiza solo actividades de investigación sin tener algún otro tipo de obligación o presión es divulgada a tal grado de que llega a pasar desapercibida y tomada como algo normal (Barraca Mairal, 2010).

Un estudio realizado en el Centro Universitario de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guadalajara por Acosta, Pando, Aranda y Aldrete (2005), se revela poco interés por las situaciones de violencia que se presentan dentro del Centro Universitario, ya que del total de trabajadores solamente el 39% aceptaron participar en el estudio, la primer muestra fue de un total de 181 empleados(as), con una omisión de 6 trabajadores que no cumplimentaron la aplicación de los instrumentos (LIPT-60), terminando con una muestra de 175 empleados(as); los resultados arrojaron que el 86% de los trabajadores están expuestos a situaciones y comportamientos de acoso, siendo las estrategias más utilizadas: criticar el trabajo, los compañeros dificultan su expresión, ignoran su presencia, le calumnian y critican a sus espaldas, exageran sus fallos y errores, le interrumpen cuando habla, critican su vida privada, sus superiores no le dejan expresarse, hacen circular rumores falsos o infundados sobre el personal y lo ponen en ridículo.

La violencia puede llegar a ser de una manera sutil o muy directa; las instituciones de educación superior no están escasas de ello, en el interior de ellas se gestan varias situaciones, y una de las que causan más impacto en la salud, tanto física como psicológica, de los administrativos, que diariamente efectúan sus tareas. Cabrero, Reig & Herranz (2006) realizaron un estudio a 252 profesores de la universidad de Alicante, de los cuales 22.6% se sintieron víctimas de *mobbing*; en Estados Unidos el 81% de los casos de *mobbing* es de manera descendente, de un superior a un subordinado Namie (2000) citado por Herranz, et, al. (2006). De igual manera, en Europa el 82% de los casos se perciben como víctimas de *mobbing*, Piñuel (2002a), citados por Herranz, Reig y Cabrero (2006).

Como se denota en las diferentes investigaciones realizadas en y por instituciones de educación superior, la violencia tiene una presencia dentro de las mismas instituciones, sino de una manera física, sí en mayor frecuencia de manera verbal y psicológica, emitida con un tono sutil entre aquellos que se encuentran involucrados dentro de las instalaciones y el espacio diario de interacción. Las poblaciones empleadas abarcan tres secciones: los alumnos, docentes y administrativos; a través de la aplicación de una batería de instrumentos o mediante una entrevista emiestructurada a profundidad.

La violencia que se genera en el sector educativo, en sus diferentes niveles, entre los diversos actores ya sea personal de intendencia o generales, personal administrativo, profesores, investigadores y alumnado entre otros, que se presentan, tienen una división del trabajo de acuerdo al perfil que presente, y es aquí donde se les presenta a las mujeres el primer filtro que permite su acceso a un mundo de oportunidades futuras o de situaciones negativas; es por eso que conocer la incidencia, el saber y tener la percepción de que se considera maltrato y que no, además del reconocimiento de los diferentes tipos de violencia que se dan (González y Mora, 2014).

1.2 VIOLENCIA EN EL TRABAJO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

1.2.1 TEORÍA DE GÉNERO

La revolución de las mujeres para poder obtener una igualdad se remonta a siglos anteriores y es solo a través del tiempo que las mujeres se han mantenido, luchado por sus derechos y una equidad para con ellas, la primera oleada, se puso en marcha con “el siglo de las luces” (de las Heras Aguilera, 2009:47) de manera que se les conoció como “las ilustradas”, y son ellas quienes reclaman la inclusión a los principios universalistas que se mantenían en esa época: la universalidad de la razón, emancipación de los prejuicios, el principio de igualdad y la idea de progreso. En 1791, Gouges escribió La Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadanía, donde

realiza una crítica a su similar masculino. En 1792 Wollstonecraft escribió su libro “*La vindicación de los derechos de la mujer*”, (de las Heras Aguilera, 2009:50).

Durante el siglo XIX y y trancurso del siglo XX, se presenta la segunda oleada en distintos puntos del globo terraqueo, como America y Europa y es en la Declaración de Sentimientos publicada en 1848, en la primera convención de los derechos de la mujer, en Seneca Falls, Nueva York, donde se realizó la modificación de la declaración de independencia, otorgándoles derechos además de tener efecto en la vida pública puesto que no eran reconocidos como tales, igualdad, el derecho a la vida, a la libertad y la búsqueda de la felicidad, y que los gobiernos que los han instituido los garanticen (de las Heras Aguilera, 2009)

Además de los movimientos alrededor del mundo, en pro de los derechos de la mujer dentro de todos los escenarios donde se encuentre, en Europa, se dio la destacada actividad de Emmeline Pankhurst y sus hijas Silvy y Christabel, en la creación del Partido Laborista Independiente, la Unión Social y Política de las Mujeres y el periódico *Votes for women*, que más adelante sería nombrado *The suffragette* (de las Heras Aguilera, 2009:53). La crisis que se presenta dentro del trabajo para las mujeres lleva a las mismas a levantarse y crear una crisis social para que el gobierno y los altos funcionarios separen los parpados a la realidad, llegando a las ultimas consecuencias como se muestra en la película *Suffragette* (Gavron, 2015).

Engels realiza su aportación donde sostenía que el origen de la sujeción no está basada en lo biológico sino en el brote de la propiedad privada y la supresión de la esfera de producción femenina, y esta idea es ratificada por Simone de Beauvoir décadas después sosteniendo que es la sociedad misma la que discrimina a la mujer (de las Heras Aguilera, 2009). Los antecedentes de la teoría de género nos llevan hasta 1945, con Simone de Beauvoir, es ella quien menciona que “no se nace mujer, sino que se llega a serlo, mediante actitudes y reglas sociales que entrenan al ser humano nacido con genitales femeninos para caminar, jugar y comportarse de manera que la completar su educación pudiera ser llamada mujer” (INADI, 2016:26)

Ya en los años sesenta entra la tercera oleada del feminismo, el feminismo contemporáneo, aquí Robert Stoller citado por Molina Brizuela (2010) a finales de 1960 publica su libro “Sexo y género”, creando una controversia al diferenciar el sexo y el género; ya que denota el sexo como una cuestión meramente biológica, la diferenciación en base a los genitales observados en cada individuo, y el género en como la construcción social dedicada a cada sexo; ya en vista de que el sexo se define de acuerdo a los rasgos fisiológicos observados y, se precisa el género en los individuos mediante la vivencia que tienen a través de la construcción social, de acuerdo al contexto y la cultura arraigada.

Mientras tanto Rubín, realiza una publicación titulada “el tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo”, pretendiendo generar una respuesta del porque la mujer era oprimida, investigando las relaciones de las causas por las cuales las mujeres eran propensas a ser oprimidas, teniendo como fundamento las teorías de Levi-Strauss, Marx y Freud, generando el sistema sexo/género; definiéndolo como “conjunto de disposiciones por el cual la materia prima biológica del sexo y la procreación humanas son conformadas por la intervención humana y social y satisfechas en una forma convencional, por extrañas que sean algunas de las convenciones” (Rubín, 1975:97). Así mismo, el sistema androcéntrico determina a la inferioridad a las mujeres; de manera tal que este es uno de los estudios que da una apertura en las ciencias sociales, una base, sobre la cual generar más estudios a profundidad (Molina Brizuela, 2010).

Además de todo esto, Marta Lamas citado por Molina Brizuela (2010), hace mención y realiza un planteamiento del género, como esa simbolización cultural construida a partir de la diferencia sexual, rige el origen humano y se manifiesta en la vida social, política y económica. Entenderlo, saber qué es y cómo maniobra en torno a la sociedad, determina las percepciones acerca de los preceptos que se establecen para normalizar la convivencia así como Maíz Pichardo (2010) puntúa la observación de que mientras exista un proceso determinado de las acciones a realizar dentro de la

sociedad, el resultado esperado de la acción realizada no estara fuera de los limites establecidos.

El sistema patriarcal establecido de tiempos remotos, muestra solo una de las dos partes que se deberían mostrar, el hombre como ser supremo, mientras la mujer se ha visto degradada. Es momento de que el sexo considerado débil, enfrente aquello o aquellos que lo oprimen, esas minorías en las cuales destacan las mujeres que son madres, educadoras, amas de casa, profesionistas, ya no solamente una parte más de la casa, no es justificante el hecho de que la cultura y el contexto en el que se vive las relegue a una estancia hogareña sin derecho alguno.

Mediante un largo camino y una lucha constante y los logros obtenidos, que actualmente suenan como si no tuvieran algún valor, ya que no se tiene el conocimiento de las guerras ideológicas que se han librado para disfrutar los derechos que hoy día se mantienen legislados, y los que se van agregando a las filas, la lucha de la mujer por la igualdad de derechos y como poco a poco han ganado terreno, dentro de todas las esferas de la sociedad en las que se desenvuelve.

La teoría sociológica de género tiene sus bases en la teoría feminista y la sociología, de ella se desglosan dos teorías de género, las macrosociales y las microsociales. Dentro de las teorías macrosociales de género (Ritzer, 2002) se encuentran: el funcionalismo, teoría analítica de conflicto y la teoría de sistemas mundiales. Y en las teorías macrosociales de género existen dos principales: el interaccionismo simbólico y la etnometodología (Ritzer, 2002).

➤ **TEORIAS MACROSOCIALES DE GÉNERO**

Los exponentes de las teorías macrosociales de género definen los fenómenos sociales como un sistema de estructuras interrelacionadas e interactuantes comprendidas como regularidades pautadas de la conducta de las personas. Llega a la conclusión de que “la ubicación principal de las mujeres -en el sentido de ubicación de

todas las culturas consideran como la “esfera” distintiva de las mujeres- es el hogar o la familia, aquí se crea una fusión de la cultura, el contexto y la experiencia de las personas, con las cuales se mantiene una realidad patriarcal, mediante el cuidado de los niños y la maternidad delegada a las mujeres” (Chafetz 1984:23, citado por Ritzer, 2002).

- **Funcionalismo**
- **Teoría analítica del conflicto**
- **Teoría de los sistemas mundiales**

➤ **TEORÍAS MICROSOCIALES DE GÉNERO**

Estas teorías evitan las desventajas sociales de las mujeres, se van al por qué el género está presente en las interacciones, y como estas producen el género. El interaccionismo simbólico y la etnometodología son las dos teorías microsociales del género más importantes. Estas teorías muestran una igualdad entre ambos sexos, evitando desventajas entre hombres y mujeres que conlleven a proporcionar beneficios a uno u otro.

- **Interaccionismo simbólico**
- **Etnometodología**

Como forma de conclusión, las teorías macrosociales y microsociales antes mencionadas, toman el contexto, lo que quiere decir que la interacción del individuo con las diferentes esferas en las que se desenvuelven para adaptar las tipificaciones, que fueron establecidas; muy a pesar de las similitudes, cada una toma una característica específica que la resalta como lo es una estructura patriarcal, no asignan el mismo valor las actividades realizadas por hombres, comparadas con las de las mujeres, la asignación específica de actividades a realizar entre otras.

A pesar de todos los logros y conquistas de las mujeres, no todas las actividades que realizan en los diversos espacios donde se encuentren, les garantizan una

seguridad, pueden llegar a tener algunas situaciones, por ser mujeres, ya que, aún existen personas con pensamientos patriarcales y conducen a algún tipo de acto violento con el poder de afectar la salud y el bienestar de las mujeres; estas situaciones tienen un fin denigrante o en mayor proporción enfocada las mujeres, pueden presentarse casos aislados para los hombres; este es un fenómeno social conocido como violencia de género.

El interaccionismo simbólico tiene varios representantes entre ellos George Herbert Mead, Charles Horton Cooley, W. I. Thomas, Herbert Blumer y Erving Goffman. Las bases teóricas que lo sustentan son la filosofía del pragmatismo y el conductismo psicológico (Ritzer, 2002). En el contexto que se vive en estos momentos, y de las diversas teorías presentadas, retomaremos la teoría del interaccionismo simbólico, término acuñado por Blumer en 1937, (Blanco, Narvaez, Mendoza, Carreño y Bayona 2011)

De las teorías microsociales de género que se presentan, se realiza la elección de trabajar mediante el interaccionismo simbólico, este enfoque propone lo siguiente: “la identidad de género, como otras entidades sociales, emerge de la interacción social, es incorporada al *self* transituacional del individuo [y] debe confirmarse continuamente a través de diversas situaciones| de interacción... porque el self está sujeto a constantes pruebas empíricas” Cahill (1980:123 citado por Ritzer, 2002). La misma sociedad mantiene mediante el lenguaje la identificación del género, y a través de esto es que se interioriza y se generaliza a las esferas en las que se desarrolla, además de que el individuo mismo mediante la interacción intersubjetiva y social, realiza una actuación de acuerdo a la identificación, incluso puede modificar mediante la reflexión su propia realidad.

Este enfoque de género, el interaccionismo simbólico, empata con la sociología fenomenológica, ya que parte de la interacción del contexto, mediante el cual se genera una identificación de símbolos a través del lenguaje; y busca una equidad de género, al

tomar como parte social a hombres y mujeres con los mismos derecho y obligaciones, sin dejar a uno por encima del otro.

1.2.2 VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia de género, no está limitada a un solo sexo, como tampoco a una esfera en la cual se desarrolle el individuo, sino que tiene sus efectos en su integridad física y psicológica, puede ser ejercida por personas conocidas o no por el individuo que es afectado. Además de que en mayor frecuencia se ve ejercido hacía las mujeres.

La historia de la violencia de género puede devenir desde la antigüedad, “en el año 400 d.C., cuando las leyes de Bizancio establecían que el marido era un Dios al que la mujer debía adorar. Ella ocupaba un lugar tan insignificante que ni siquiera podía recibir herencia o beneficio alguno” Bebel (1879:1), citado por Páez Cuba (2011), en países asiáticos y europeos, la desigualdad era inmensurable, en la India la esposa tenía que ser quemada viva junto con su esposo muerto, esto estaba estipulado al momento de casarse, además si no era fértil era aún peor; en Roma la mujer podía llegar a ser esclavizada, vendida o asesinada según los deseos del hombre. Ya en 1359 en Burdeos, Francia, si un hombre llegase a matar su esposa en un acto de coraje excesivo, mientras confesara estar arrepentido a través de juramento, no había delito que castigar.

La edad media no obtuvo un avance ni mucho menos una gran diferencia, a excepción de que se legitimó y establecieron normas de azote contra la mujer, como la del “Dedo pulgar” para que no llegara a presentarse un fallecimiento; una situación más, fue que la mujer se convirtió en mercancía de paz, para llegar a un acuerdo entre familias e incluso Estados. A lo largo de los siguientes siglos, no se realizaron avances significativos en pro de la seguridad de las mujeres, ya que, en 1825 se presentó el caso de manera judicial, de una mujer que fue atacada con un cuchillo y una fractura de brazo por parte de su esposo, llegando a la conclusión que las razones por las cuales el esposo actuó, estaban bien fundamentadas.

Ya en 1882, en el estado de Maryland, Estados Unidos, se realiza la primera ley en contra del maltrato conyugal, declarando una sentencia de 40 azotes más un año de privación de la libertad para el victimario; en el año 1889 se consiguió abolir la norma del derecho del marido a castigar a su cónyuge, pero a pesar de todo esto, 100 años después del decreto de leyes a favor de las mujeres, países como Arabia Saudita, Kuwait, Emiratos Árabes, Irán e Irak, donde aprobaron un decreto-ley, en el cual se establece que pueden asesinar mujeres de familia que incidieron en adulterio o deshonor, mediante el apedrearlas hasta la muerte, en 1990 (Páez Cuba, 2011).

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) en 1995, define la violencia de género como “todo acto de violencia sexista que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psíquico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o privada”, mientras tanto Barragán, (2006) comenta que la violencia de género es una forma de comportamiento alentado por los grupos sociales que comparten la ideología patriarcal de la masculinidad como ejercicio ilegítimo de poder que está asociada a una concepción que infravalora a las mujeres, ideas o creencias erróneas sobre las mujeres y su sexualidad y una socialización sexista.

En el mundo actual la violencia de género se puede expresar y ser observada, en formas diversas, que en un momento dado pueden ser detectadas o no, ya que, existe una naturalización del fenómeno de la violencia hacia el género femenino y en casos muy raros hacia el género masculino. El contexto, las creencias, cultura y sociedad, generan y tipifican los roles que deben de realizar tanto hombres como mujeres, las actividades que realizan o realizaran, aquellos seres que aún no nacen, desde el color que deben vestir, el tipo de calzado, los juguetes que deberán utilizar, la forma en la que se deben de expresar, en la manera en la que se deben de comportar.

Galtung (1998, citado por Bustamante y Ambuila (2010), menciona tres tipos de violencia que se generan, de las cuales dos son invisibles para el ojo humano, muy a

pesar de esto, las dos influyen en la que es visible, la violencia directa que se ejerce en el individuo, en el caso más explícito se determina mediante el feminicidio, más allá de ello, las violencias que se ejercen, pero no son visibles, una de ellas es la violencia estructural, que es donde influyen los ámbitos políticos, económicos y sociales, que giran alrededor de la sociedad misma; otra es la violencia cultural, es aquella donde el discurso realiza la validación de la violencia o en su defecto la supremacía de otros. En el caso de la mujer, se puede denotar una violencia cultural además de que la estructural esta inmersa de manera indirecta, y se expresa dentro del entablado social en la vida cotidiana.

El sistema social del patriarcado, el que rige la vida social desde hace tiempo, el principio del periodo se da por el nacimiento de un hombre, el cual erige una religión y esa religión no permite la admisión de una mujer, porque es la que genera el “pecado original”, el seguimiento del patriarcado se puede distinguir en cada época y era, de la vida humana, la mujer ha estado siempre un paso detrás del hombre, siempre detrás, en la época medieval, era casi una moneda de cambio, una productora de mano de obra, mientras más hijos, todo era mejor, para el señor feudal, quien gozaba de mayores lujos, mientras mayor fuera la producción, en el oscurantismo, se realizó la caza de brujas, donde la mujer era el principal blanco de la iglesia, sin tener una prueba fehaciente que corroborara el dictamen que se levantara sobre ella.

La primera vez que una mujer emitió su voto fue el 3 de Julio de 1955, sin embargo, fue una lucha de años para poder llegar a este logro, Más de 20 mil mujeres congregadas en el Parque 18 de Marzo de la Ciudad de México el 6 de abril de 1952, demandaban el compromiso al candidato presidencial Adolfo Ruiz Cortines para que cumpliera con su promesa de plasmar en la Constitución el derecho de las mexicanas a votar y ser electas. Ruiz Cortines refrendó su compromiso y la algarabía femenina se apoderó del lugar, y un año después de ese histórico mitin, el 17 de octubre de 1953, Ruiz Cortines -ya como presidente- cumplió su palabra y promulgó las reformas constitucionales que otorgaron el voto a las mujeres en el ámbito federal. (SEP, 2013).

Bourdieu (2000 citado por INEGI, 2007) señala que existen tres instituciones que aseveran el desequilibrio existente, la familia, la iglesia y la escuela. Y es mediante estas instituciones por las cuales el proceso de aprendizaje se obtiene y además se moldea para obtener un producto el cual mantenga las directrices a seguir para continuar con una ecuanimidad, la cual no genere una crisis y se llame a una revolución de las minorías las cuales poco a poco, manteniéndose al filo del cañon, realizan una apertura entre las capas de la opresión en la cual se ven rodeados.

Barragán Madero, (2006) menciona que se ha tomado una distinción entre hombres y mujeres, la asociación de la afectividad (corazón) y la mujer y la inteligencia (razón) al hombre, desde la perspectiva patriarcal, esta sintonía de las emociones para con la mujer y el razonamiento para con el hombre, demerita a la mujer para poder realizar las actividades de sustento y procuración económica o pilar del hogar; sin embargo, es un arma de doble filo como lo demuestra también Barragán, de un lado no permite que las mujeres se amen a sí mismas, creando una apatía propia, y realiza una “mutilación afectiva” en el hombre o un sometimiento a mantener los sentimientos en la “clandestinidad”.

La sociedad contribuye a la producción y reproducción de estas tipificaciones; esta violencia legitimada por la misma sociedad, y además establecida para ser transmitida de generación en generación, de madre a hija y de padre a hijo, junto a la responsabilidad de los roles designados para cada sexo, que la sociedad exige, sean expresados por los padres y madres para ser conquistados por los hijos(as).

En la actualidad, la sociedad es una maraña de conocimientos y creencias, en un constante cambio, que se va creando o modificando, dependiendo de la época, la sociedad, el contexto y las crisis que se presenten. Este cambio incrementa las posibilidades de que las mujeres obtengan lo que exigen, cada día que pasa la igualdad se presenta, en todas las esferas en las que se encuentran presentes desarrollando actividades designadas o no. para ellas, sin algún tipo de represión o discriminación, hacia ellas.

En épocas pasadas las mujeres se dedicaban enteramente a labores del hogar, sin embargo, en la actualidad es un hecho que ya no solo se mantiene el rol de la mujer como ama de casa, sino como una parte de la fuerza laboral en cualquier sector empresarial o institucional, generando así, una doble carga, por las mañanas se integran a la comunidad del trabajo y una vez terminada esta etapa regresan a casa para continuar con labores domésticas, sin embargo, ni en el lugar de trabajo ni en la casa son compañeras iguales a los hombres (Levine & J. Gelles, 2004:383).

Delgadillo Guzmán & Mercado Maya, (2010), en su libro "Violencia laboral, una realidad incómoda. Estudios de caso desde una perspectiva de género", comenta que alrededor de 30.1% de las mujeres de 15 años y más ocupadas como empleadas, obreras o jornaleras en México, afirman haber padecido algún tipo de violencia en el trabajo; ya que, dentro de la jerarquía de las industrias, los puestos operacionales son los que cuentan con menor cobertura en las áreas de seguridad e higiene, además de padecer con mayor frecuencia algún tipo de violencia.

En 1960 solo el 35% de las mujeres estadounidenses tenía trabajo fuera de casa, en la actualidad 59% de todas las mujeres son empleadas, (Levine & J. Gelles, 2004:383). En México la situación laboral es diferente, se estima que a mediados de 2014, 42.3% de las mujeres de 14 años y más participaban en alguna actividad económica, así como el 76.4% de los hombres del mismo grupo de edad. (SIG & INMUJER, 2014). Cuando las mujeres se casaban o iniciaban su vida reproductiva, se alejaban del trabajo, a comparación de la realidad actual que es contrario, se mantienen económicamente activas aún en su etapa reproductiva, la tasa de participación económicamente más elevada corresponde a mujeres de entre 30 y 49 años de edad (56.1%) y mientras mayor sea la escolaridad, nivel medio superior y superior alcanza hasta un 60.2% (SIG & INMUJER, 2014).

Algunas características que son importantes en cuanto a que se presente la violencia de género en mayor grado en las mujeres además de ser más vulnerables,

son aquellas donde se tienen antecedentes familiares de maltrato, nivel escolar bajo, rotación de trabajos y desempleo, empero como no es una situación temporal, sino que es una situación que presenta una transversalidad femenina, independientemente de la cultura, religión estatus social que pretenden (ENDIREH, 2006).

La posición dentro de la empresa depende del grado de escolaridad con la que se cuente, sin embargo, las mujeres pueden ver truncado su ascenso laboral por falta de conocimiento, por peticiones de carácter sexual por parte de un mando alto, miedo por parte de sus pares masculinos, e incluso por tipificaciones como lo es el “techo de cristal”; sin embargo, las estadísticas mencionan que la ocupación de las mujeres son las siguientes, 67.2% son trabajadoras asalariadas, 22.5% trabajadoras por cuenta propia, 8.2% trabajadoras no remuneradas y 2.2% son empleadoras (SIG & INMUJER, 2014). La discriminación salarial que se presentó en el 2014, para el año 2016 debería de incrementarse en un 6.4% en el salario a mujeres para lograr una equidad salarial. (SIG & INMUJER, 2014),

La dimensión económica de las diferentes profesiones u oficios que se ejercen alrededor del país, mantienen a la mujer con un sueldo bajo, en comparación con el hombre, sin embargo, esta brecha se ha disminuido como lo menciona la SEDESOL (2014), empero aún siguen estando por arriba los salarios de los hombres; la participación de las mujeres dentro del sector laboral de la misma manera es menor, ya que, apenas se alcanza un 48% en comparación con la participación de los hombres que es de un 83% en el año 2012.

En las últimas décadas se han realizado innumerables estudios con el tema de género y violencia de género, aún en el tiempo presente y hace unos años se mantenía la creencia de que la violencia de género solo era exclusiva para personas con características específicas, como los son los países subdesarrollados, siendo que está muy lejos de la realidad propia, y las respectivas esferas en las que se mueve, tergiversando la realidad de un problema social mundial a una situación individual, como lo mencionan Bosch y Ferrer, (2002) citado por Bosch-Fiol & Ferrer Pérez, (2012),

actualmente las legislaciones alrededor del mundo en contra de la violencia de género se ha mantenido en un estado de arte, mediante diversos organismos que impulsan las investigaciones y desarrollos en el tema.

A modo de conclusión, alrededor del mundo existen instituciones, internacionales, nacionales, estatales, municipales, en pro de la equidad de género y de un trato igualitario para mujeres y hombres, en México los pioneros en realizar programas institucionales, cuya función fuese atender situaciones específicas en mujeres, fue el estado de Guerrero en 1987 (Gobierno de Guerrero, 2016), a partir de allí se crearón institutos en cada estado, hasta decretarse en el diario de la federación en 2001 la ley del Instituto Nacional de las Mujeres como un organismo desconcentrado, aún estando la situación en un punto desfavorable para las mujeres en el estado de Tamaulipas creo el instituto de la mujer hasta entrado el año 2005.

Un estudio realizado por González Sala y Mora Valero (2014) donde toma como factores principales el nivel educativo y el género, con una muestra de 247 estudiantes entre los 13 y 25 años, de los cuales 113 presentan sus estudios universitarios,(de aquí en adelante el grupo se mencionara como U) 45 la escuela secundaria, 51 el bachillerato y 18 se encuentren en programas de cualificación profesional (a este grupo se le conocerá como NU). Siendo 165 mujeres y 82 hombres. Los resultados obtenidos de la aplicación virtual y física del instrumento, en las variables de percepción, aprobación y tolerancia del maltrato, violencia y conductas de riesgo pone en mayor riesgo a los estudiantes no universitarios. En función del género, las diferencias se encuentran en la la percepción y la aprobación de las conductas.

1.2.3 VIOLENCIA LABORAL DE GÉNERO

En la esfera laboral se presenta una interacción entre personas del sexo opuesto, hombre/mujer y viceversa, en el cual al principio se muestra una atmosfera de cordialidad y cooperación, conforme el pasar del tiempo, el intercambio de palabras puede deformar esta atmosfera, dando como resultado una mala interpretación de lo

que se está comunicando, incluyendo el poder que le brinda la posición en la que se llegase a encontrar el personal que distorsiona las palabras que se están comunicando.

La independencia de la mujer a través de los años, en función de la maternidad, le ha permitido una seguridad financiera individual o una aportación extra en el hogar, a pesar de esto, el hecho de obtener un empleo es diferente, además de que no se presenten las mismas facilidades y prestaciones dentro del trabajo que en varón, incluso en el sistema educativo y la formación profesional existe una tendencia a encoger el valor de las aportaciones o acciones que beneficien o agilicen las actividades a realizar.

La incorporación de las mujeres a la actividad económica, va en aumento día a día, esto se debe a varios factores históricos, demográficos, técnicos y económicos además de los sociales. Dentro de las acciones e indicadores que denotan las diferencias del trabajo ejercido por un hombre y una mujer en el mismo nivel jerárquico, se pueden distinguir, el sueldo, la cantidad de trabajo realizado, la asistencia a juntas importantes, la inclusión en proyectos a realizar, la falta de capacitación, y esto radica en que la aportación de las mujeres en comparación con la de los hombres es distinta, ya que, estos tienen una tasa de actividad más alta, menor interrupción laboral como una estadística menor de abandonar su puesto laboral, (Martín López, 2000).

Ya en la actualidad en pleno siglo XXI en grupos de mujeres con un sueldo y además con pareja, se conserva la división sexual del trabajo, el hecho que la mujer tenga actividad extra-doméstica remunerada no le permite dejar de lado sus deberes en el hogar, incluso no olvida tampoco de su inferioridad psico-social con respecto al varón Degadillo y Mercado (2010). Las mujeres antes de ingresar a sus actividades laborales y después de salir de ellas, realizan actividades en el hogar, independientemente de si tienen o no un empleo, son obligaciones que deben realizar, que en contra parte el hombre no lleva a cabo ninguna de ellas.

En base al poder, el cual es maleable y por lo tanto manejado a beneficio de unos, mediante el sometimiento, el cual tiene un cause que conduce a una violencia

institucionalizada mediante la sociedad, por la cual se rige (INEGI, 2007). Esta capacidad o facultad que se obtiene o se ofrece dentro de una institución, se muestra como un arma de doble filo, se pueden realizar actos a favor de la comunidad y en beneficio de la comunidad ó puede servir a un solo amo, el cual lo mantiene y utiliza para beneficio personal.

Es un tema presente, además es pejudicial en ambos sexos, y de manera considerable es perpetrado en mayor proporción en mujeres, impactando de manera indirecta a la familia de el/la trabajador/a que padecio o es víctima de la violencia en el lugar de trabajo. Las vivencias femeninas en el ambiente laboral difieren de las masculinas, ya que, los estereotipos establecidos mantienen una diversidad de expresiones con las cuales se pueden identificar entre ellas se encuentran el acoso y hostigamiento sexual, la segregación, la discriminación salarial, restricciones de contratación mayores e incluso una relegación de tareas subordinadas. Y son estas las acciones que impactan en la integridad de las trabajadoras (INEGI, 2007).

En la investigación realizada por Acevedo, Biaggil, y Borges (2009) retoma varios factores de la violencia laboral y un punto a tomar en cuenta es la direccionalidad con la cual se ejerce la violencia, esto quiere decir que depende del lugar que se ocupe dentro la jerarquia de la organización donde se labora, quien o quienes son aquellos que ejercen violencia contra la integridad de otra, en el caso de los hombres es en mayor frecuencia por sus superiores (vertical), en comparación con las mujeres que son ejercidos por superiores, del mismo nivel jerárquico e incluso subalternos (vertical y horizontal).

La Asociación del Transporte Aéreo Internacional (IATA) citado por OIT (2013), comenta en sus estadísticas acerca de la “rabia aérea”, que existe un incremento entre los años 2007-2009, de agresiones verbales y físicas realizadas a personal de tierra, con mayor frecuencia en trabajadoras de mostrador. El hecho de que el/la trabajador(a) presente acciones violentas contra su persona, no solo por parte del equipó de trabajo, sino también por agentes externos, como lo son los consumidores o clientes de dicho

servicio que se proporciona, habla de una situación que va más allá de la cultura organizacional, en la cual se está empleando, incluso tiene un impacto en la salud del trabajador(a).

Una investigación realizada por Alcides y Puentes (2010) mediante cuatro estudios de caso, realizando aplicaciones de diversos instrumentos y entrevista semiestructurada, las características de los participantes son edad entre 45 a 57 años, empleadas de sector público con una condición contractual estable, además de haber sido víctimas de acoso laboral por un periodo mínimo de seis meses y hayan realizado la respectiva demanda ante la institución correspondiente.

Los resultados que se generaron indican que el caso 3 llegó a percibir el 97% de las estrategias de acoso psicológico que se emitan contra su persona y el caso 1 un 80%. En el caso 1 percibe con mayor frecuencia conductas hostiles, abusivas y amenazantes frente a compañeros. En el caso 2 se percibió con frecuencia las intimidaciones manifiestas con un 65%. En el caso 3 se percibió alto desprestigio personal con acciones de entorpecimiento del progreso, uso de intimidaciones encubiertas y manifiestas. En el caso 4 se percibieron el 60 % de las acciones como el bloqueo sistemático de actividad laboral, y degradar a la trabajadora.

En el ámbito educativo las mujeres pueden presenciar la práctica de la violencia dirigida a su persona a través de la discriminación, acoso verbal y sexual, recibiendo intimidaciones y o castigos mediante agresiones físicas. En México las estadísticas obtenidas en la aplicación a escala nacional que se presentan son de cada 100 mujeres 30 han experimentado violencia laboral, independientemente del espacio en que laboren la violencia se encuentra presente de manera latente y es una situación en la que es pertinente crear conciencia ENDIREH (2006).

En 2006 a través de los datos obtenidos en ENDIREH los estados con mayor prevalencia de violencia laboral para las mujeres son: Quintana Roo con un 33.7%, Jalisco con un 36.1%, Chihuahua con 36.5%, Puebla con el 37.3% y Querétaro con el 37.6%. En México se dan varios tipos de violencia y son ejercidas hacia las mujeres, de

las cuales más del 90% las han padecido comunico Lorena Cruz directora del instituto nacional de las mujeres citada por Rubí (2015).

Delgadillo (2008) realiza una investigación cualitativa con 12 participantes 6 hombres y 6 mujeres, mediante la técnica de entrevista a profundidad, resultando de ella el proceso por el cual transitan los trabajadores que padecen violencia organizacional mediante tres etapas inicio, crisis y desenlace. Una condición violenta que ese presente dara el inicio y se incrementaran las situaciones siendo más explícitas, generando una crisis entre los actores de la situación y el desenlace, es aquí donde se observan los efectos sociales, físicos y psicológicos. Durante las tres etapas que se presentan se ven involucradas la inteligencia emocional y las estrategias de afrontamiento que el individuo posee.

La asimetría de género existente entre ambos sexos se puede asentar en la diferencia de valoración del poder que se le asigna a cada rol, el cual se ha establecido a través de la sociedad, Caballero (2003) comenta que está asimetría tiene como pilar fundamental la violencia, ya que, su forma de actuar es eficaz para instaurarla, justificarla y vincularla.

Estudios realizados en la universidad de Santander por Caballero (2003), comparando trabajadoras y estudiantes Españolas y Colombianas, arrojan que el hecho de ser trabajadora aumenta en 2.26% la probabilidad de riesgo de ser acosada en comparación con ser estudiante, además de que si se labora fuera de la universidad o en una empresa en un lugar asignado específicamente, incrementa el riesgo en un 1.76% la probabilidad de ser acosada, en resumen se presenta que a mayor frecuencia de incomodidad y coerción ejercido en los espacios laborales y académicos se incrementa la ocurrencia de acoso sexual formal. La incomodidad que se presenta esta relacionada a variables como “bromas sobre el sexo”, “falta de respeto”, “lenguaje obsceno”, “igual número de varones y mujeres en las organizaciones” y “tener nivel de estudio técnico”. La prevalencia del acoso en Colombia es tres veces mayor que en España.

Kaise Keupinen (1997) citado por Acevedo, Biaggil, y Borges (2009) realiza un estudio en Finlandia donde al igual que las mujeres los hombres pueden verse afectados, en lugares donde predominan las mujeres y se trabaja en grupo con ellas, como lo son enfermeras o asistenciales, empero el hecho del acoso sexual tiene mayor presencia en mujeres. La reacción que exhiben los hombres ante el acoso sexual es similar al de las mujeres, ignorando la conducta o evitando al acosador(a) que por lo general es cercano y de una jerarquía superior a la víctima.

En el ambiente laboral las relaciones de poder estarán siempre presentes, sin excepción, ya que, es mediante esta cualidad que se otorga, por la cual se pide al empleado(a) que realice las actividades correspondientes o necesarias para la organización o institución en la cual se prestan los servicios. Sin embargo, la distorsión de esta cualidad da un resultado nocivo para aquellos que interactúan en el espacio, siendo así turbada la omeostasis del trabajo individual o grupal que se ve truncado, ocasionando un bloqueo en el flujo de información, que puede o no, ser de importancia para la empresa, además de crear una marca en el/la trabajador(a) a quien se le está presentando de manera física o verbal la violencia.

El hecho de que en instituciones o sistemas con un alto valor para la sociedad, como lo son el sistema nacional de investigadores, se presenta una frecuencia mayor de varones, en las diferentes áreas del conocimiento en las que presentan desarrollos, ANUIES e INMUJER (2003) citado por Delgadillo (2010), y esto nos direcciona a la asimetría posicional en que se encuentran los géneros, donde la mujer está por debajo del hombre, continúa generando una distorsión de las actitudes prosociales que existen y que conlleva a una violencia hacia la mujer.

La violencia laboral se conforma de un conglomerado de variables y factores, por lo tanto es obligatorio un trabajo multidisciplinario para poder tener una comprensión de la complejidad del fenómeno que se presenta, (Delgadillo, 2010). Las diferentes disciplinas que observen el fenómeno desde su perspectiva proporcionan una luz desde

un ángulo diferente, demostrando la totalidad del fenómeno, a partir del cual se pueden tomar medidas, dirigidas a la prevención o erradicación del mismo dentro de los espacios donde se presenten. Además de las disciplinas que se incluyan, se debe realizar una integración de la perspectiva de género y el análisis de las relaciones que tiene con el poder en el medio laboral (Acevedo, Biaggil, & Borges, 2009).

1.2.4 EXPLICACIÓN TEORICA DEL PROBLEMA

El trabajo, como actividad principal generadora de ingresos, se remonta a siglos anteriores, al igual que el rol que debe interpretar cada sexo, sin embargo, como todo, a través del tiempo se modifica, se reconstruye, de acuerdo a las necesidades que se vayan presentado. Pero una situación, que al parecer no deja de hacerse presente en cualquiera de las esferas en las que el individuo interactue, es la violencia, y en el lugar donde se realiza la actividad laboral es una de ellas.

El ser humano, no deja de ser social, ya que, debe mantener una interacción con su contexto y aquellos que se encuentran cercanos a él, y es él quien como actor social el que reproduce el contexto social a partir de las interacciones cotidianas (Berger y Luckmann, 2003). Y es exactamente mediante las actividades diarias y las experiencias que se dan por medio del sentido común que se reinventa cada día la intersubjetividad del individuo.

El contexto, la cultura, la comunidad, a través de la historicidad que ha elaborado, establece un mundo ordenado mediante significados, sino estructurados específicamente, si mantienen un orden establecido de como el individuo debe actuar cuando una situación específica se les presente, concidas como tipificaciones (Berger y Luckmann, 2003), de manera tal que ya se tiene una referencia de que actitud y acción debería tomar en caso de presentarse tal situación.

Las tipificaciones establecidas por cierta sociedad por medio de tradiciones y la cultura en la cual se cimenta, generan roles establecidos para cada sexo, y estos se

modifican de acuerdo a la época y las necesidades que emergan, en tiempos anteriores, el hombre se denominaba como el proveedor de la familia, mientras que la mujer se dedicaba al bienestar de los niños y el aseo de la casa. Empero, como las necesidades cambian de acuerdo a la época, llega un momento en el que los hombres se cuentan en menor frecuencia, esto debido a guerras, plagas o accidentes naturales, y es aquí donde las mujeres deben de ingresar al mercado laboral, como en el caso de la segunda guerra mundial, donde el hecho de enviar a los hombres a la guerra al continente europeo, no dejó mano de obra en las grandes industrias, así que las mujeres ingresaron a las mismas a elaborar municiones y armas en las fundidoras.

La reconstrucción de las construcciones establecidas, la transformación de las diversas interacciones en las que el individuo se ve sumergido (Rizo , 2005), un tema específico es el levantamiento de la mujer mediante la lucha de sus derechos que modifica el rol del ama de casa y agrega el rol de trabajadora en el espacio laboral, estableciendo accesos a fuentes de trabajo donde solo los hombres tenían acceso y que en la actualidad se ve involucrada, además de que la dinámica familiar también se ve modificada.

La familia es la primera fuente educativa, es en ella donde se establecen los primeros valores, las tradiciones y las formas en que un individuo deberá de interactuar con su contexto y los individuos envueltos en él. Así es como la intersubjetividad del individuo se manifiesta mediante la comunicación y las acciones que se observan en la interacción cotidiana. Al mismo tiempo que se presenta la intersubjetividad, como concepto esencial de la reflexión fenomenológica en torno a la interacción, es igualmente importante la percepción, comprendida como “un proceso de interacción entre el individuo y la sociedad a la que pertenece” Hernández (2000, p. 92) citado por Rizo (2005).

La violencia generada que se presenta de formas diversas y continuamente llega a normalizarse, siendo así más susceptible a generalizarse, se entiende que una vez normalizada la violencia se crea una brecha por la cual se filtra en dirección a las

demás esferas donde se desarrolle el individuo, llegando al espacio de trabajo, y es aquí donde agentes externos al individuo pueden mermar su salud. A pesar de las situaciones que se presenten dentro de las organizaciones, el trabajador tiene interiorizadas estrategias defensivas para poder contrarrestar las situaciones violentas que se le presenten.

La violencia laboral que se ha ejercido al pasar de los años, en las miles de profesiones y oficios que se ejercen, se ve modificada también por las medidas impuestas, en función de que el trabajador levanta la voz en contra de aquel que atenta contra su integridad física y de salud, mediante las diversas formas de violencia utilizadas por aquellos que en su mayoría ostentan el poder, un puesto de mayor jerarquía dentro de la organización donde se labora, e incluso puede ser ejercido por una persona del mismo nivel jerárquico o inferior, además de que puede ser ejercido por una persona o por un grupo de personas organizadas.

La violencia laboral en la actualidad es un problema social, generado a partir de las tipificaciones y creencias arraigadas mediante una historicidad que se crea por medio de la interacción del individuo con el contexto, las actividades laborales están obligadas a mantener una interacción, en la cual se puede llegar a presentar con un choque de culturas, llevándose a cabo una confrontación de ideas, en donde se puede desencadenar una acción violenta en el momento o en un futuro. La cultura organizacional depende de variables que no pueden ser controladas de manera regular, sin embargo, si pueden ser contabilizadas y en función de ello modificarlas.

La interacción de los individuos dentro de las organización y/o institución donde se labora es indispensable, empero, cada individuo proviene de un contexto y cultura diferente, en el cual ha sido moldeado, y que al momento de llegar a un contexto diferente puede presentar o generar discordia con otro individuo, o un grupo de individuos. Entre los factores que pueden desencadenar estas acciones pueden ser la envidia o amenaza para el trabajo que realiza en la institución, o el hecho de que llegue

a querer modificar o reconstruir el modelo de trabajo establecido, e incluso incrementar la cantidad de la producción en una empresa.

La OIT (2013) ha realizado investigaciones al respecto, ofreciendo cifras de la violencia que se presenta en el trabajo, en la cual se ven envueltas millones de personas alrededor del mundo, y es aquí donde se denomina un problema de carácter social, ya que, influye en la interacción de los trabajadores y en el derecho a un lugar de trabajo libre de violencia, además de generar un desequilibrio en la salud física o psicológica del trabajador(a), además de generar pérdidas económicas colaterales a la empresa u organización donde se presente la situación.

La violencia laboral dentro de las organizaciones se ha convertido en un tema de interés internacional, ya que, cada día millones de personas son afectadas por este padecimiento, en décadas pasadas se presentaba con mayor frecuencia, pero con el interés en el tema de investigadores reconocidos, se da una llamada de atención a organismos internacionales para poder llevar a cabo una estadística de referencia, además de tomar cartas en el asunto para su prevención o intervención.

En años recientes la violencia laboral se ha visto transformada, ya que, puede no darse la violencia física dentro de las instalaciones, su transformación, ha sido no más violenta físicamente sino más sutil, va contra la integridad emocional y psicológica del trabajador. En las estadísticas recientes presentadas por la STPS e IMSS (2015), en la que se observa una disminución a partir del año 2012.

Se presenta una realidad objetiva y una realidad subjetiva dentro de las instituciones de educación pública superior, siendo lo objetivo todo lo que se presenta de forma tangible, como estructura, mobiliario, extensión territorial, alumnos, profesores y personal administrativos; mientras que lo subjetivo se basa en la percepción de cada individuo, referente a una situación en común, experimentando diversas emociones a lo largo del día; se necesitan de ambas realidades para generar la realidad intersubjetiva Hernández, Fernández y Baptista (2014).

La atención que se dirige en el problema de violencia que se presenta en las instituciones de educación pública superior y que a pesar de que es un tema que impacta a gran parte de la comunidad universitaria, no tiene el peso suficiente para crear una conciencia acerca del tema, para llevar a cabo un estudio profundo acerca de la dinámica de la violencia dentro de las instituciones universitarias, y a partir de ello, realizar un proceso de intervención a la par de un reglamento de buenas conductas y una unidad de atención para los casos que llegasen a presentarse en la institución.

La vida diaria en la actualidad es complicada, la influencia de la política y la economía en el país puede generar crisis dentro de la sociedad. Ocasionando por así decirlo, un efecto dominó, modificando las estructuras establecidas y conocidas de forma cotidiana, teniendo un efecto en el trabajo que desempeña diariamente y en el clima laboral en el que convive.

CAPÍTULO II. MÉTODO

2.1 Objetivo del estudio

El presente estudio aborda el tema de la violencia laboral que se presenta en el ámbito laboral administrativo de las instituciones de educación superior, sin embargo, la cantidad de información respecto al tema en específico es bastante bajo, en comparación con la que existe en docentes y alumnos.

La violencia laboral, a través del tiempo ha mermado la salud física o psicológica de los trabajadores, o ha llegado a tomar la vida de miles de trabajadores, mediante actos violentos, que pueden ser generados por los compañeros o algún superior, con afán de suprimir al trabajador de la estructura, utilizando diversas estrategias, entre ellas se encuentran las físicas, sexuales, psicológicas y económicas.

El objetivo del estudio pretende analizar el modo en que los administrativos perciben la violencia laboral dentro de la Universidad Autónoma del Estado de México, en función de la edad y el nivel educativo.

➤ **Objetivo**

- Analizar el modo en que los administrativos perciben la violencia laboral dentro de la Universidad Autónoma del Estado de México

➤ **Objetivos Específicos**

- Comparar el modo de percibir la violencia laboral dentro de la Universidad Autónoma del Estado de México por criterio de edad.
- Comparar el modo de percibir la violencia laboral dentro de la Universidad Autónoma del Estado de México por criterio de escolaridad.

➤ **Hipótesis**

H₀₁: no existen diferencias estadísticamente significativas entre los adultos y los adultos jóvenes trabajadores administrativos respecto del modo de percibir la violencia laboral dentro de la Universidad Autónoma del Estado de México.

H₀₂: no existen diferencias estadísticamente significativas entre los trabajadores administrativos con escolaridad básica, media y superior respecto del modo de percibir la violencia laboral dentro de la Universidad Autónoma del Estado de México.

2.2 Planteamiento del problema y preguntas

En la actualidad la violencia laboral se ha convertido en un cáncer para la sociedad, siendo que de forma diaria se encuentra en los diversos recintos que acoge a millones de personas. Este fenómeno social conlleva a pérdidas de salud física y psicológica además de una posible escasez económica, por parte de los trabajadores, y un derroche económico innecesario para las empresas. Es indispensable, además de ser una obligación por parte de la empresa dar a conocer derechos y obligaciones de los trabajadores, los cuales deben ser comunicados mediante un curso de inducción. De

esta manera podran percibir una acción violenta y reconocerla, con el fin de poner una solución a una situación que puede llegar a desencadenar en problemas de salud o pérdida de empleo, y ya en casos graves la perdida de la vida. Instituciones educativas de los diferentes niveles educativos padecen esta situación, y es el caso de la universidad autónoma del estado de México, insitución donde se realizó la aplicación el instrumento, donde se retomaran las variables sociodemograficas de edad y nivel educativo, con las cuales se ejecuta un trabajo estadistico de la violencia. Y es como llegamos a preguntarnos:

¿Cual es la percepción de la violencia laboral en personal administrativo dentro de la universidad autónoma del estado de México, en función de su edad y nivel educativo?

2.3 Tipo de estudio de investigación

Es un investigación con método cuantitativo, con un alcance descriptivo. El método cuantitativo hace uso de la recolección de datos par la aprobación o desaprobación de hipótesis,con base en la medición numérica y análisis estadísitico , para establecer patrones de comportamiento y probar teorías (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Se tendra un alcance descriptivo, ya que se busca especificar la percepción de los grupos de edad y nivel esducativo; Dankhe (1989, citado por Hernández, Fernández y Baptista, 2014) menciona que los estudios descriptivos buscan especificar propiedades, características o perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos , objetos o fenomenos que puedan ser sometidos a un análisis.

2.4 Definición de variables

Definición conceptual:

Violencia laboral: todo acto dañino intencional (voluntario) emitido por un miembro(s) 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 Leonor, 2010)

Percepción: define el concepto como el proceso cognitivo de la conciencia que consiste en el reconocimiento, interpretación y significación para la elaboración de juicios en torno a las sensaciones obtenidas del ambiente físico y social, en el que intervienen otros procesos psíquicos entre los que se encuentran el aprendizaje, la memoria y la simbolización (Vargas Melgarejo, 1994).

“... algo que comprende tanto la captación de las complejas circunstancias ambientales como la de cada uno de los objetos. Si bien, algunos psicólogos se inclinan por asignar esta última consideración a la cognición más que a la percepción, ambos procesos se hallan tan íntimamente relacionados que casi no es factible, sobre todo desde el punto de vista de la teoría, considerarlos aisladamente uno del otro”. Allport, (1974: 7-8 citado por Vargas Melgarejo, 1994:48)

Definición operacional:

Violencia laboral: Acto dañino intencional (voluntario) emitido por un miembro(s) de la organización, validado y confiabilizado en la muestra específica del personal administrativo de educación superior. En su conjunto estos actos, respaldados estadísticamente, conjuntan explicando 5 factores, violencia sexual, hostilidad-desvalorización, coerción-discriminación, estabilidad laboral, desarrollo laboral.

Percepción de la violencia: Es el reconocimiento, interpretación y significación de la situación que se presente al individuo, en base al conocimiento que tiene acerca de la violencia y sus diversos tipos, en el cual influye el contexto y la intersubjetividad del individuo. (Amador, 2016)

2.5 Universo de estudio

El estudio que se realiza tomó como universo la universidad autónoma del estado de México.

2.6 Definición de muestra, tipo, tamaño y obtención

La muestra con la que se realizó la investigación fue no probabilística intencional conformada por empleados(as) administrativos(as), con la característica de tener un año como mínimo de permanencia en el puesto de trabajo, siendo el único criterio de inclusión. Fue un total de 374 trabajadores administrativos, 222 mujeres y 148 varones.

2.7 Selección y adaptación del instrumento

El instrumento utilizado en la presente investigación fue la Escala de Violencia Laboral en personal Administrativo (EVILA-AD) (Delgadillo, 2010). El diseño inicial midió cuatro dimensiones: física, económica, psicológica y sexual,

Las opciones respuesta se cimentaron en la frecuencia de las acciones como indicador, el índice se dividió en: *casi nunca*, *algunas veces*, *frecuentemente* y *muy frecuentemente*. Junto con esta escala se integró una escala secundaria de efectos emocionales, los indicadores son: *muy bien*, *bien*, *mal* y *muy mal*.

2.8 Validez y confiabilidad

La varianza explicada por este instrumento es de 38.1%, explicando 5 factores, 1º violencia sexual, 2º hostilidad-desvalorización, 3º coerción-discriminación, 4º estabilidad laboral, 5º desarrollo laboral, integrados por 37 reactivos. La confiabilidad α de Chronbach es de .872. Cada factor alude a un conjunto de interacciones particulares, que distingue cada uno del resto, así se tiene que el Factor 1, Violencia sexual, alude a

prácticas dañinas entre compañeros(as) que degradan la sexualidad del otro(a); Factor 2, Hostilidad-desvalorización, remite a comportamientos realizados intencionalmente por el personal con el fin de rechazar y devaluar al compañero(a); Factor 3, Coerción-discriminación, se trata de mecanismos de amenaza y exclusión activados por una valoración estética del físico o bien por relaciones cercanas con quienes ocupan posiciones de poder; Factor 4, Estabilidad laboral, refiere la seguridad de permanencia en su trabajo, así como, el apego al marco legal correspondiente; Factor 5, Desarrollo laboral, este factor se concentra básicamente en aspectos de proyección y formación laboral.

En el estudio que se realiza se retoma la información obtenida de la segunda escala, y se seleccionan solo 3 de los 5 factores: **violencia sexual**, alude a prácticas dañinas entre compañeros(as) que degradan la sexualidad del otro(a); **hostilidad-desvalorización**, remite a comportamientos realizados intencionalmente por el personal con el fin de rechazar y devaluar al compañero(a); **coerción-discriminación**, se trata de mecanismos de amenaza y exclusión activados por una valoración estética del físico o bien por relaciones cercanas con quienes ocupan posiciones de poder

2.9 Procesamiento de la información

La captura de datos se realizó en el programa estadístico IBM SPSS *Statistics* versión 22 (*Statistical Package for the Social Sciences*). La edad se categorizó en dos grupos: adulto joven (20-40 años) y adulto (40-60 años), que es asignado por la OMS (2016). El nivel de escolaridad, se agrupó en tres niveles, nivel básico (primaria y secundaria), nivel medio (carrera técnica, preparatoria, bachillerato) y nivel superior (licenciatura, maestría y doctorado).

Se realizaron análisis comparativos mediante la prueba de t de *Student* para muestras independientes, y la prueba de análisis de varianza de un factor (ANOVA).



RESULTADOS

➤ PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿De qué modo es percibida la violencia laboral dentro de la Universidad Autónoma del Estado de México por los trabajadores administrativos?

Análisis comparativo por edad.

En el factor *coerción-discriminación*, solo se encontró diferencia significativa en el reactivo: “Los administrativos son amenazados con perder su trabajo”. Los adultos lo perciben de manera negativa en mayor medida (ver tabla 1).

Tabla 1

T de Student de factor 1: Coerción-Discriminación.

Item	p.	T	Adultos jóvenes		Adultos	
			Media	D.E.	Media	D.E.
30. Son amenazados con perder su trabajo	.046	2.00	2.13	.993	2.32	.892

En el factor *hostilidad y desvalorización* no se encontraron diferencias significativas.

En la tercera dimensión que se evalúa *violencia sexual*, se observó que, a diferencia de los adultos, los adultos jóvenes perciben mal recibir promesas de beneficios laborales a cambio de favores sexuales (ver tabla 2).

Tabla 2

T de Student factor 3: Violencia sexual.

Ítem	p.	T	Adultos jóvenes		Adultos	
			Media	D.E.	Media	D.E.
11. Reciben promesas de beneficios laborales a cambio de favores sexuales	.008	2.701	2.63	.882	2.37	.918

➤ **Análisis comparativo por nivel escolar**

En la dimensión de *coerción-discriminación* los trabajadores con educación básica perciben de forma más concreta y negativa, que aquellos que son atractivos tengan más ventajas, en comparación con los que tienen una educación media (ver tabla 3).

Tabla 3

Análisis de varianza de 1 factor, factor Coerción-Discriminación y nivel escolar

Ítem	p.	F	Básica		Media		Superior	
			Media	D.E.	Media	D.E.	Media	D.E.
36. Atractivos tienen más ventajas laborales que los que no son	.022	3.835	2.30	.865	1.77	.940	2.01	1.038

En el factor *hostilidad-desvalorización* se encontraron diferencias estadísticamente significativas.

En comparación, aquellos trabajadores que cuentan con una educación de nivel básico perciben en mayor grado estas situaciones; del total de reactivos que presentan diferencias significativas, tres de ellos (reactivos 6, 22 y 26) se perciben de manera negativa en mayor grado por estos trabajadores, siendo así que las acciones violentas que más perciben los trabajadores son el desacreditar, ridiculizar y burlarse de otros trabajadores (ver tabla 4).

Los trabajadores que cuentan con un grado de estudio superior perciben dos reactivos (5 y 33) de modo negativo y concreto, y están dirigidas más en el interferir o sabotear el trabajo o la comunicación, dejando de hablar a los compañeros o castigando iniciativas que se puedan presentar para beneficio de la comunidad trabajadora.

El nivel educativo muestra que quienes cuentan con una educación media, llegan sino a normalizar las situaciones de violencia, al menos perciben en menor grado estas situaciones, ya que en ninguno de los reactivos que se presentan sobresalen con una percepción negativa o positiva, se encuentran constantes en sus respuestas intermedias.

Tabla 4

Análisis de varianza de 1 factor, factor hostilidad-desvalorización y nivel escolar

Ítem	p.	F	Básica		Media		Superior	
			Media	D.E.	Media	D.E.	Media	D.E.
5. Se dejan de hablar como forma de agresión	.049	3.048	2.25	1.118	1.98	1.024	2.26	1.074
6. Se desacreditan con rumores sobre su vida personal	.041	3.214	2.63	8.95	2.04	.999	2.23	1.123
22 Se ridiculizan entre sí como una forma de agresión	.038	3.305	2.70	1.032	2.08	1.035	2.14	1.001
26 Se burlan de otro compañero(a) cuando no sabe algo	.000	8.847	2.40	1.046	1.76	.849	2.15	1.015
33 Castigan las iniciativas entre compañeros sobre su trabajo	.007	5.021	2.16	1.015	1.85	1.000	2.22	1.106

En el factor de *violencia sexual* se detectó que existen diferencias significativas en reactivos que se incluyen.

Los trabajadores que perciben de manera negativa la violencia sexual se encuentran en los tres niveles de educación, empero, cada uno lo percibe de manera distinta, además de las diversas acciones que se presentan y perciben por cada nivel educativo; los trabajadores que poseen una educación básica perciben la acción de proposiciones sexuales muy negativamente (reactivo 19), seguido de los que tienen una educación superior y al final los que cuentan con una educación media, lo que llama la atención aquí es que los tres niveles escolares perciben esta acción dentro del clima laboral con una frecuencia alta. De igual forma el hostigamiento sexual lo perciben de manera negativa (reactivo 29).

En el caso de los trabajadores que cuentan con una educación media, perciben la conducta de tocar accidentalmente el cuerpo de sus compañeros(as) de forma negativa (reactivo 28). De la misma forma lo perciben quienes tienen una educación de nivel superior y nivel básico, siendo más concretos en su respuesta los de educación básica.

El hecho de tomar el cuerpo de la mujer como tema de conversación (reactivo 15) es apreciado negativamente por los que tienen una educación de nivel superior y de manera positiva por aquellos que tienen una educación de nivel medio. Vivir acercamientos físicos no deseados (reactivo 13) en el trabajo en quienes cuentan con una educación superior se percibe de manera negativa siendo de forma contraria en aquellos trabajadores que cuentan con una educación de nivel medio (ver tabla 5).

Tabla 5*Análisis de varianza de 1 factor, factor violencia sexual*

Ítem	p.	F	Básica		Media		Superior	
			Media	D.E.	Media	D.E.	Media	D.E.
13. Viven acercamientos físicos no deseados	.048	3.072	2.21	.976	1.98	.956	2.24	.957
15. Hacen de las mujeres tema sexual de conversación	.000	12.497	2.05	.945	1.54	.893	2.13	1.201
18. Viven insinuaciones sexuales	.022	3.852	1.85	1.040	1.44	.776	1.66	.873
19. Viven proposiciones sexuales	.006	5.249	3.00	.725	2.49	.985	2.79	.973
28. Tocan “accidentalmente” el cuerpo de sus compañeras(os)	.020	3.954	2.10	.852	2.61	.974	2.40	.873
29. Son hostigados(as) sexualmente	.002	6.614	2.05	1.050	1.54	.767	1.87	.978

DISCUSIÓN

H0₁: no existen diferencias estadísticamente significativas entre los adultos y los adultos jóvenes trabajadores administrativos respecto del modo de percibir la violencia laboral dentro de la Universidad Autónoma del Estado de México. En el análisis comparativo por edad se descarta la hipótesis presentada, y se acepta la hipótesis alterna, existen diferencias estadísticamente significativas entre adultos y adultos jóvenes trabajadores administrativos respecto al modo de percibir la violencia laboral dentro de la Universidad autónoma del estado de México.

En el análisis comparativo por edad, se presenta la situación en la que el trabajador es amenazado con perder su trabajo, esta es una de las principales acciones que se presentan en el espacio laboral para poder ejercer coerción en los trabajadores en trabajos realizados por Acevedo, Biaggil, & Borges (2009), Chappell & Di Martino (2006), OIT (2006), Hadida, (2015), Trujillo Flores, Valderrabano Almegua, & Hernández Mendoza (2007). Cualquier razón ó motivo es bueno para que quién ostenta el poder en sus subordinados, el ejercer el dominio sobre los otros, y es aquí, donde el ser quién decide, si continua en su puesto laboral o no, influye para poder tener algún provecho de la situación. El hecho de pertenecer a los adultos (40-60) presenta una desventaja, ya que lo perciben mal y en mayor grado que los jovenes adultos.

La edad en la que se puede realizar un trabajo optimo dentro de las instituciones u organizaciones es de entre los 20 a los 40 años, un estudio realizado por Chiang, Nuñez , Martín, y Salazar (2010) con 64 trabajadores, aplicando el cuestionario de compromiso del trabajador de Meyer y Allen (1991) y clima organizacional de Chian et al. (2008), en la investigación se encontro que en adultos jovenes hombres muestran más relación significativa entre clima laboral y compromiso. En la actualidad las organizaciones e instituciones prefieren la contratación de adultos jovenes ya que los factores a favor son mayores, como lo es la imagen personal, aprendizaje, mayor resistencia, cantidad y no calidad de horas laborales, menor remuneración, entre varias

otras; los adultos aportan la experiencia además de proporcionar mayores alternativas a resolución de conflictos o situaciones (Carlos, S/f).

La edad es un factor importante en los trabajadores, ya que existen rangos de edad en la cual el individuo es más productivo que en los consiguientes, edad y experiencia van de la mano, mientras más joven menos experiencia y un salario bajo, mientras que a mayor edad más experiencia y por lo tanto un salario mayor; desde el momento de egreso hasta los 28 años aproximadamente se encuentra esta época dorada de producción, y el paso del tiempo en la actividad laboral juega un punto importante, siendo que la empresa puede tomarlo como inconveniente y necesitar sangre nueva; después de los 35 años es complicado que se encuentre un trabajo estable y más siendo mujer, ya que se puede tratar como una amenaza para quién está realizando la entrevista de contratación (Empleo sí, 2012).

En el factor de violencia sexual, se pueden presentar propuestas de algún favor sexual por beneficios laborales y es aquí donde los jóvenes adultos lo perciben mal y en mayor grado, en investigaciones como las de Acevedo, Biaggil, y Borge y (2009), Caballero (2003), Flores (2014), Rubí (2015). Se encuentra que la violencia sexual es percibida y vivida en mayor parte por mujeres, el acoso sexual en el área laboral es una de las acciones más frecuentes entre trabajadores, es presentado de hombres hacia las mujeres, de manera directa o indirecta, generalmente de jefes(as) a subordinados(as)

H0₂: no existen diferencias estadísticamente significativas entre los trabajadores administrativos con escolaridad básica, media y superior respecto del modo de percibir la violencia laboral dentro de la Universidad Autónoma del Estado de México. En el análisis comparativo por escolaridad se descarta la hipótesis presentada, y se acepta la hipótesis alterna, existen diferencias estadísticamente significativas entre trabajadores administrativos con escolaridad básica, media y superior respecto del modo de percibir la violencia laboral dentro de la Universidad Autónoma del Estado de México.

El análisis comparativo por nivel escolar, se descarta siendo que ofrece reactivos en los tres factores que se trabajaron. En el factor coerción discriminación se encontró un reactivo con diferencia significativa; en el factor hostilidad-desvalorización son 5 los reactivos que demuestran tener una diferencia significativa; en el factor de violencia sexual resaltaron 6 reactivos con diferencia significativa.

En el factor *coerción-discriminación* resalta el hecho de que la belleza sea un punto a favor, podría ser que los estereotipos de belleza se infiltren al área laboral, por lo tanto mientras más atractivo seas más posibilidades de ascender u obtener beneficios por ello, mientras que personas no tan atractivas, pueden ser no tomadas en serio aunque la calidad del trabajo que presentan sea bueno o mejor que el que se presenta en otros trabajadores como menciona (Gelles & Levine, 2004) Hamermesh y Blide (1990, citado por Freeven, 2013), observaron y llegaron a la conclusión de que la apariencia es fundamental para poder acceder al poder además de que "Las personas con una imagen personal y estilismo personal cuidada, obtienen trabajos en los cuales ser atractivo produce más ganancias", concluyen los investigadores.

No solamente en el área laboral es ser atractivo tienen ventajas, sino que hasta en situaciones en las que la justicia está inmersa, como lo es en una sentencia, el hecho de ser atractivo puede genera que la pena imputada sea menor o incluso resultar inocentes; incluso la intersubjetividad va inmersa en esto ya que la sociedad se basa en estereotipos, siendo que a partir de ellos juzgamos a la gente sin antes evaluarla, creando una relación en la que mientras más atractiva la persona más buena El

trabajador con nivel escolar básico es el que percibe más estas situaciones, el cuidado personal y la apariencia que emiten puede afectar el hecho de que colaboradores del área en la que se encuentran no de lugar a que sean merecedores de ello (Freeven, 2013).

En el factor *hostilidad-desvalorización*, se encuentra que las acciones más percibidas entre los trabajadores administrativos están el dejarse de hablar, desacreditar mediante rumores de su vida personal, ridiculizarse entre sí, burlarse de la falta de conocimiento del otro y castigar iniciativas. Dentro de las organizaciones se mantiene un ritmo de trabajo establecido y las situaciones que se presentan generan un clima laboral positivo o negativo, la violencia psicológica es la que se presenta en este apartado, ya que no es física sino que intenta tener efecto en las emociones del trabajador.

El *mobbing* o violencia laboral que se percibe en el ambiente universitario no dista del que se presenta en organizaciones industriales, la violencia psíquica puede ser tan dañina como la física, como menciona Chappell y Di Martino (2006 citado por OIT, 2006) “la intimidación, el hostigamiento y otras conductas similares pueden ser tan dañinos como la pura y simple violencia física”, el hecho de que se perciban situaciones en las que se denigre la salud psíquica del trabajador por parte de sus compañeros mediante técnicas donde poco a poco se elimine la personalidad del mismo conlleva a una reflexión en la cual se debería de tomar cartas en el asunto mediante la evaluación del personal y su clima laboral.

El hecho de aplicar la “ley del hielo” o dejar de hablar a un compañero de trabajo implica una obstrucción de información, que puede ser o no de amplio valor al momento de realizar las actividades predeterminadas de un área y dar paso a que el proceso continúe su rumbo, en México la violencia más común que se ejerce se encuentra dentro del factor de hostilidad-desvalorización, y es precisamente está, que es percibida de diferente forma de acuerdo a la posición socioeconómica como discriminación. Moreno–Jiménez, Garrosa, Galindo, San Julián, Rodríguez, Morante y Losada (2002

citado por Ramos Hernández, 2013) denotan que el fin de esta estrategia es recortar o eliminar la capacidad de comunicación e interacción entre colaboradores para eliminar su participación en la organización.

La situación en la que los trabajadores se ven en problemas por palabras que se comentan entre pasillos, acarrea varias situaciones en el trasfondo; los rumores que son propagados por una falla en la comunicación, ignorancia o competencia nociva entre empleados, que puede resultar en efectos que impacten en la salud del trabajador además de que ocasione la pérdida del trabajo (Brown, 2016). Una de las formas de violencia que es percibida dentro de la institución de educación superior son los rumores ya que se transmite de manera verbal, que es la forma más eficaz de comunicarse. Adecco México (2013 citado por Vargas, 2013) realizó una encuesta entre 500 participantes para detectar la percepción del chisme en el lugar de trabajo siendo los temas más comunes aquellos que son el desempeño, errores, romances e infidelidades.

Ridiculizar o humillar a los trabajadores solo por no contar con la información necesaria o por falta de conocimiento de algún tema, puede ser el inicio de una serie de malas experiencias en el trabajo, que conlleva a realizar de manera ineficiente alguna actividad, como es el caso de personas que en un momento comenzaron a laboral hasta llegar a ser CEO de una empresa importante, una de ellas Sallie Krawcheck quien desempeño el cargo de ejecutiva financiera y expresidenta de gestión de riquezas del *Bank of America*, ya que no contaba con la información y experiencia necesaria de situarse frente a un público y su expresión era nerviosa y atropellada en la verbalización (BBC, 2014). A su vez Hirigoyen (2003) hace mención de la humillación siendo que mientras avanza el acoso puede producir consecuencias como la humillación y la vergüenza, siendo así la humillación, ya un producto para quien lo padece.

Siendo así que el ser ridiculizado o humillado en el trabajo por falta de estar informado, es de las acciones más comunes en el ámbito administrativo, además de que quienes perciben más esta acción, son quienes tienen menor nivel educativo en

comparación con aquellos que tienen una educación más elevada, se podría decir que están menos expuestos a estas situaciones ya que cuentan con información para realizar actividades diversas. Otra acción que va de la mano con el hecho de ridiculizar o humillar a un compañero de trabajo es el acto de burlarse lo que se desencadena de la acción anterior.

El hecho de pertenecer a una institución educativa conlleva a tener tiempos específicos para la entrega de documentos o productos relacionados a la logística de las necesidades de la misma, presentar una innovación al proceso o una iniciativa que modifique la forma en que se realizan las actividades, que de cierta manera ya están tipificadas, conlleva a un movimiento de la zona de confort de aquellos(as) que dominan el proceso. Siendo un disgusto u por lo tanto una desaprobación por parte de los mismos, quienes ejercen un castigo a quién o quienes proponen iniciativas o cambios dentro del proceso. Aquellos que perciben mal estas acciones son los que pertenecen a un nivel escolar superior. En la industria se llevan tiempos de producción, un promedio de cuanta producción debe de concretarse en un rango de tiempo, si un trabajador demuestra que puede mejorar ese tiempo le genera problemas, Ford (1903 citado por Gordon, 2012).

En el factor de *violencia sexual* se retomaron seis reactivos que ofrecen una diferencia significativa. Es un tema bastante amplio, y es en este factor donde las mujeres se ven trastocadas, siendo el blanco con mayor frecuencia en el que recaen las acciones que se ejercen de manera violenta, indirecta o directamente. Como lo especifica Khalef (2003/4) la violencia sexual sin contacto físico incluiría lo que son las proposiciones, alusiones o comentarios con connotaciones sexuales, desnudar a la víctima con la mirada. Y las directas con contacto físico que incluye los roces, toqueteos y contactos físicos intencionales hasta llegar al abuso sexual físico.

Dentro de la violencia sexual indirecta se encontró que se hace uso del cuerpo femenino como tema de conversación, padecen de insinuaciones e incluso proposiciones sexuales. Se nota una diferencia en que se presenten insinuaciones y

proposiciones sexuales, las primeras se perciben de manera positiva por los tres niveles de educación destacando los que tienen una educación básica; las segundas se perciben de manera negativa, también por los tres niveles educativos y es de nuevo que los que perciben en mayor grado estas acciones son los que tienen una educación básica. Llama la atención que quienes perciben en mayor grado este tipo de violencia sean los que tienen un grado de educación básica, es decir los que tienen un nivel educativo bajo.

Realizando una comparación en cuanto al nivel educativo la investigación realizada por González y Mora (2014) en cuanto a la percepción de la violencia entre estudiantes y en la investigación presente existe una diferencia visible; mientras se es estudiante se percibe la violencia en mayor frecuencia por estudiantes de nivel superior, pero esto se modifica cuando se entra a terrenos laborales, siendo así que la violencia es percibida en mayor grado por los que tienen una educación básica.

Los que incluyen la violencia sexual directa son los acercamientos físicos, tocamientos “accidentales” y hostigamiento sexual. Estudios realizados por varios autores incluyen estos tipos de violencia como A.C. (2012), Acevedo, Biaggil y Borges (2009), Caballero (2003), Gavron (2015), González y Mora (2014), Hirigoyen (2003), (Moreno, Sepúlveda y Restrepo (2013), Sarmiento, (2015). La violencia sexual se percibe de forma negativa en la institución de educación superior, generando enfermedades psicosomáticas en trabajadores que son afectados por este tipo de acciones, afectando de manera gradual su integridad como persona y el desempeño y calidad del trabajo que realice.

CONCLUSIONES

La violencia laboral en instituciones de educación superior existe, empero no es lo mismo la existencia y la percepción de la violencia, ya que el hecho de que exista, no implica que los trabajadores la perciban, siendo que diferentes variables del contexto y la intersubjetividad de cada individuo influyen en la percepción de lo que sucede en nuestro alrededor.

La violencia laboral en trabajadores administrativos, que se observa en los resultados obtenidos denota que aquellos que tienen una educación básica y superior perciben más la violencia, en comparación a los que tienen una educación media. Se podría decir que la violencia es normalizada en ellos o que por el mismo nivel educativo es más complicado obtener un trabajo y por lo tanto tienen que soportar la violencia que se ejerce sobre ellos.

Los que tienen una educación básica pueden encontrar un trabajo de forma más sencilla, es más fácil que se acoplen a tareas básicas y que obtengan una remuneración que se adecue a sus necesidades. Aquellos que tienen una educación superior tienen más herramientas para percibir la violencia laboral, incluso tienen mayores probabilidades de encontrar un empleo sino bien remunerado mucho mayor a los dos anteriores.

El hecho de que los trabajadores que tienen una educación de nivel medio, perciban como bien las diferentes formas de violencia que viven día a día, se puede deber a diversos factores, el hecho de que encontrar un trabajo de remuneración media es complicado, la necesidad de mantener un ingreso para el sustento diario, obliga al trabajador soportar las acciones violentas que afectan su integridad como individuo por un bien mayor. O el contexto en el cual se engendran y desarrollan estas conductas, pueden estar o no tipificadas, incluso se observan y perciben como normales dentro de la dinámica diaria en la que se ven involucrados.

SUGERENCIAS

El estudio de la violencia laboral en instituciones de educación superior a trabajadores administrativos es un tema poco estudiado, aún menos estudiado e investigado es el tema de la percepción de la violencia en instituciones universitarias, la elaboración de escalas que midan los diferentes tipos de violencia dentro de estas instituciones es escasa, una opción para poder realizar investigación y estudiarla es el EVILA-AD (Delgadillo, 2010). Una vez obtenidos los resultados realizar un programa de intervención en función de las necesidades de la institución en la cual se realiza el estudio.

En la actualidad el acceso a cualquier tipo de información no se ve obstaculizada por permisos, no hay excusas para informarse, sin embargo la desidia del trabajador por leer o mantenerse al tanto de lo que acontece a su alrededor permite a la violencia filtrarse poco a poco en la vida de los mismos, a la par, la difusión de la información a pesar de ser bastante puede verse truncada, por los diversos procedimientos que se deben llevar a cabo para poder levantar alguna queja o demanda en contra de algún agresor.

Mantener al personal informado constantemente de las diversas formas de violencia que pueden presentarse en el espacio laboral como prevención o para poder actuar a tiempo, antes de que la situación pueda salirse de control o afectar la integridad del trabajador, a través de una actualización constante mediante talleres vivenciales o conferencias presentadas por especialistas. La información y la prevención son la base para evitar la violencia, en cualquiera de los espacios donde el individuo este presente

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Ministerio de la protección social,. (2004). *Formas y consecuencias de la violencia en el trabajo*. Colombia: Nueva Era Arteimpres Ltda. Obtenido de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/estudios/Estudio-violencia-en-el-trabajo-2004.pdf>
- Póo, A., & Vizcarra, M. (2008). Violencia de pareja en jóvenes universitarios. *Terapia psicológica*, 81-88. Recuperado el 22 de Marzo de 2016, de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-48082008000100007
- A. Calera, A., Esteve, L., Roel, J. M., & Uberti-Bona, V. (2002). *La salud laboral en el sector docente*. Albacete, España: Bomarzo. Recuperado el 19 de Enero de 2016, de <http://tusaludnoestaennomina.com/wp-content/uploads/2014/06/Salud-laboral-en-el-sector-docente.pdf>
- A.C., E. D. (Dirección). (2012). *Violencia Laboral hacia las mujeres (Techos de Cristal [Película]*. Recuperado el 16 de Febrero de 2016, de <https://www.youtube.com/watch?v=1WDpR5qX73k>
- Acevedo, D., Biaggil, Y., & Borges, G. (2009). Violencia de género en el trabajo: acoso sexual y hostigamiento laboral. *Revista Venezolana de estudios de la mujer*, 163-182. Recuperado el 04 de Mayo de 2016, de <http://www.scielo.org.ve/pdf/rvem/v14n32/art12.pdf>
- Acosta Fernández , M., Aldrete Rodríguez , M. G., Alvarado Hernández , C. M., Aranda Beltrán, C., Arellano Perez , L. G., Bermúdez Tirado, R., . . . Varillas , W. (2006). *FACTORES PSICOSOCIALES Y SALUD MENTAL EN EL TRABAJO*. Guadalajara: UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA. Recuperado el 23 de Febrero de 2016, de

http://www.rialnetportal.org/documentos/rial/sso_peru/Documentos%20aportados%20por%20los%20participantes/Factores%20Psicosociales%20y%20Salud%20Mental%20en%20el%20Trabajo.pdf

Aguilar Ródenas, C., Alonso Olea, M., Melgar Alcatud, P., & Molina Roldán, S. (2009). Violencia de género en el ámbito universitario. medidas para su superación. *Revista interuniversitaria de pedagogía social*, 85-94. Recuperado el 22 de Marzo de 2016, de <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:revistaPS-2009-16-2050/Documento.pdf>

Alba, M. C., Hernández, C., & Puga, C. E. (2013). El acoso laboral en hospitales públicos de la ciudad de México. *XVIII congreso internacional de contaduría, administración e informática*, 1-17. Recuperado el 29 de Marzo de 2016, de <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xviii/docs/3.06.pdf>

Alcides Camargo, J., & Puentes Suárez, A. (2010). Rasgos de personalidad y autoestima en víctimas de acoso laboral. *Revista diversitas - Perspectivas en Psicología*, 51-64.

Amórtegui-Osorio, D. (2005). Violencia en el ámbito universitario: el caso de la universidad de Colombia. *Rev. salud pública*, 157-165. Recuperado el 22 de Marzo de 2016, de <http://www.scielosp.org/pdf/rsap/v7n2/v7n2a04.pdf>

Andrade Jaramillo, V., & Gómez, I. C. (2008). Salud Laboral, investigaciones realizadas en Colombia. *Pensamiento Psicológico*, 4(10), 9-25. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80111670002>

Arbeláez Álvarez, G. M., Velásquez Carrillo², S. A., & Tamayo Rendón³, C. M. (2011). Principales patologías osteomusculares relacionadas con el riesgo ergonómico derivado de las actividades laborales administrativas. *Revista CES Salud Pública*, 196-203.

Arechavala Vargas, R. (s/d). *La Función Social de las Universidades: Los Cambios, Las Tendencias y las Condiciones que los Hacen Posibles*. Guadalajara, México.: Personal. Recuperado el 21 de Abril de 2016, de http://www.foroconsultivo.org.mx/eventos_realizados/congresofoforo/ponenciasescritas/ricardoarechavala.pdf

Avi Astor, R., J. Behre, W., & A. Fravi, K. (1997). Perceptions of school violence as a problem and reports of violent events: a national survey of school social workers. *Social Work* , 55-68.

Barba, E., Fernandez, M. S., Morales, N., & Rodriguez Nardelli, A. L. (2014). *Salud y seguridad en el trabajo, Aportes para una cultura de prevención*. Buenos Aires, Argentina: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad. Recuperado el 19 de Enero de 2016, de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248685.pdf

Barraca Mairal, J. (2010). Emociones negativas en el profesorado universitario: Burnout, estres laboral y mobbing. *eduPsykhé, Revista de psicología y educación.*, 9(1), 85-100. Recuperado el 18 de Enero de 2016, de <http://www.ucjc.edu/wp-content/uploads/cap5-vol9-1.pdf>

Barragán Madero, F. (2006). Educación, adolescencia y violencia. *Otras miradas*, 31-53.

Bayman, P., & Hussain, T. (2007). Receptionists' perceptions of violence in general practice. *Occupational Medicine*, 492-498.

BBC. (09 de Mayo de 2014). *BBC noticias*. Obtenido de BBC noticias mundo: http://www.bbc.com/mundo/noticias/2014/05/140508_vert_cap_humillacion_trabajo_yv

Berger, P., & Luckmann, T. (2003). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu.

Bickmore, K. (2011). Policies and Programming for Safer Schools: Are "Anti-bullying" Approaches Impeding Education for Peacebuilding? *Educational Policy*, 648-687. Recuperado el 29 de Marzo de 2016, de http://www.rinace.net/riee/numeros/vol6-num2/art02_hm.html#1a

Blanco Toro, E., Narvaez Roza, D., Mendoza Lasso, D., Carreño Mantilla, S., & Bayona Verjel, K. (26 de Febrero de 2011). *Slideshare*. Obtenido de InSlideshare: <http://es.slideshare.net/bLaCkTeArS01/interaccionismo-simblico>

Bosch-Fiol, E., & Ferrer Pérez, V. A. (2012). Nuevo mapa de los mitos sobre la violencia de género en el siglo XXI. *Psicothema*, 24(4), 548-554. Recuperado el 29 de Enero de 2016, de <http://www.unioviedo.es/reunido/index.php/PST/article/view/9702/9446>

Brown, M. (2016). *Los rumores en el lugar de trabajo y la difamación del carácter*. Obtenido de La vox de Houston: <http://pyme.lavoztx.com/los-rumores-en-el-lugar-de-trabajo-y-la-difamacin-del-caracter-4459.html>

Bustamante Arango, D., & Ambuila Valencia, L. (2010). *La deconstrucción y reconstrucción del sujeto femenino. Una reflexión practica para lel ejercicio del derecho*. Colombia: Editorial Bonaventuriana, Universidad de San Buenaventura, sección Cali. Recuperado el 15 de Junio de 2016, de <http://investigaciones.usbcali.edu.co/pcd/images/stories/violencia.pdf>

Caballero, M. C. (2003). *El acoso sexual en el medio laboral y académico*. Colombia: Propia. Recuperado el 17 de Mayo de 2016, de <http://www.bdigital.unal.edu.co/1539/22/21CAPI20.pdf>

Carlos, J. (S/f de S/f de S/f). *Psicología y empresa*. Recuperado el 04 de Julio de 2016, de Psicología y empresa: <http://psicologiayempresa.com/%C2%BFes-importante-la-edad-en-un-trabajo.html>

Caro Muñoz, A. I., & Bonachera Ledro, M. I. (20 de Enero de 2010). Un análisis practico sobre el fenomeno del <<mobbing>> en la universidad. *Revista Jurídica de Castilla y León*, 195-302. Recuperado el 14 de Enero de 2016, de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3121886>

Chappell, D., & Di Martino, V. (2006). *Violence at work*. Geneva: International Labour Office.

Chiang, M., Nuñez , A., Martín, M. J., & Salazar, M. (2010). Compromiso del trabajador hacía su organización y la relación con el clima orgainzacional: un análisis de género y edad. *Panorama socioeconómico*, 90-100. Recuperado el 03 de Julio de 2016, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39915685007>

De las Heras Aguilera , S. (2009). Una aproximación de las teorías feministas. *Universitas. Revista de Filosofía, Derecho y Política*.(09), 45-82. Recuperado el 10 de Noviembre de 2015, de http://portales.te.gob.mx/genero/sites/default/files/Samara%20de%20las%20Heras.%20Feminismo_0.pdf

De las Heras Aguilera, S. (2009). Una aproximación a las teorías feministas. *Universitas. Revista de Filosofía, Derecho y Política*,, 45-82.

De las Heras Aguilera, S. (2009). Una aproximación a las teorías feministas. *Universitas. Revista de Filosofía, Derecho y Política*, 45-82. Recuperado el 10 de Noviembre de 2015, de http://portales.te.gob.mx/genero/sites/default/files/Samara%20de%20las%20Heras.%20Feminismo_0.pdf

Degadillo, L., & Mercado, A. (2010). *Violencia laboral, una realidad incomoda. Estudios de caso desde una perspectiva de género*. México: Universidad Autónoma del Estado de México.

Delgadillo, L. (2008). Violencia Laboral, su Significación desde Hombres y Mujeres. *Ciencia y Trabajo*, 151-156.

Delgadillo, L. (2010). Violencia laboral, una propuesta para su comprensión y estudio. *3er. Foro de las Américas en investigación sobre factores sociales* (pág. 2). Propia.

Delgadillo, L., García, S., Mercado, A., Ponce, T., Rocha, S., & Rojas, A. (2005). Violencia organizacional, una propuesta de abordaje. *V Congreso Nacional de Psicología Social*. Toluca, México.

Díaz de la Torre, J. (25 de Junio de 2015). *Sobre la presencia de acoso laboral en universidades mexicanas*. Recuperado el 17 de Diciembre de 2015, de Instituto de estudios educativos y sindicales de américa:
<http://www.ieesa.org.mx/2015/06/acoso-laboral-en-universidades/>

Dúran Mena, C. (2015). La amarga realidad (salarial) de los recién egresados. *Forbes México*, 1. Recuperado el 20 de Abril de 2016, de <http://www.forbes.com.mx/la-amarga-realidad-salarial-de-los-recien-egresados/>

Empleo sí. (S/f de S/f de 2012). *Empleo sí*. Recuperado el 04 de Julio de 2016, de Empleo sí:
<https://sites.google.com/site/sobrevivientesdeldesempleo/system/app/pages/site-map/hierarchy>

ENDIREH. (2006). *Marco conceptual. ENDIREH 2006*. Aguascalientes: INEGI.

Ferrer Pérez, V., Bosch Fiol, E., Ramis Palmer, C., Torres Espinoza, G., & Navarro Guzmán, C. (2006). La violencia contra las mujeres en la pareja: creencia y actitudes en estudiantes universitarios/as. *Psicothema*, 359-366. Recuperado el 22 de Marzo de 2016, de <http://www.unioviedo.net/reunido/index.php/PST/article/view/8442/8306>

Flores, Z. (10 de Octubre de 2014). 44% de los profesionistas en México ha sufrido acoso laboral. *El financiero*, pág. 1. Recuperado el 05 de Abril de 2016, de <http://www.elfinanciero.com.mx/economia/44-de-los-profesionistas-en-mexico-ha-sufrido-acoso-laboral.html>

Freeven. (19 de Mayo de 2013). *clickug.com*. Obtenido de <https://clickug.com/noticias/2006-03-26/news-65724-source-78-investigaciones-recientes-demuestran-que-gente-guapa-tiene-mas-ventajas-en-la-vida>

García Carreño, Z. (2009). 6º Congreso de la AIJDTSSGC El acoso laboral en México. *6º Congreso de la AIJDTSSGC* (págs. 1-5). Guadalajara, Jalisco, México.: Asociación Iberoamericana de Juristas del Derecho y de la Seguridad Social «Dr. Guillermo Cabanellas». Recuperado el 11 de Abril de 2016, de <http://aijdtssgc.org/2009/11/20/el-acoso-laboral-en-mexico/>

Gavron, S. (Dirección). (2015). *Suffragette* [Película]. UK.

Gelles, R. J., & Levine, A. (2004). *Sociología*. México: Mc Graw Hill.

González de Rivera y Revuelta, J. (1997). El Trastorno por Mediocridad Inoperante Activa (síndrome MIA). *Psiquis*, 1997, 6(18), 229-231. Recuperado el 26 de Mayo de 2016, de http://www.psicoter.es/_arts/97_A148_03.pdf

González Sala, F., & Mora Valero, B. (2014). Percepción sobre la violencia de género según el nivel educativo y género. *información psicológica*, 68-81. Recuperado el

17 de Junio de 2016, de

<http://www.informaciopsicologica.info/OJSmottif/index.php/leonardo/article/view/199/182>

Gordon, E. (12 de Agosto de 2012). *Administración II*. Obtenido de Henry Ford:

<http://admon2tecnar.blogspot.mx/2012/08/henry-ford-fue-un-pionero-en-el.html>

Hadida, S. (09 de Agosto de 2015). El maltrato laboral ya no se silencia y puede tener graves consecuencias. *La nación*, pág. 1. Recuperado el 05 de Abril de 2016, de

<http://www.lanacion.com.ar/1817609-el-maltrato-laboral-ya-no-se-silencia-y-puede-tener-graves-consecuencias>

Hamoui, Y., Sirit, Y., & Bellorin, M. (2002). Absentismo laboral del personal

administrativo de una universidad pública venezolana. *Salud de los trabajadores*, 13(2), 107-118. Recuperado el 22 de Marzo de 2016, de

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1393173>

Hegney, D., Tuckett, A., Parker, D., & Eley, R. (2010). Workplace violence: differences in perceptions of nursing work between those exposed and those not exposed: A cross-sector analysis. *Internacional journal of nursing practice*, 188-202.

Hernández Laos, E. (2004). Panorama del mercado laboral de profesionistas en

México. *Economía UNAM*, 1(02), 98-109. Recuperado el 24 de Mayo de 2016, de <http://ojs.unam.mx/index.php/ecu/article/view/2806/2366>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014).

Metodología de la investigación. México, D.F.: Mc Graw Hill.

Hernández, S. (02 de Agosto de 2015). Dos de cada cinco universitarios en el desempleo. *El universal*, pág. 1.

Herranz Bellido, J., Reig Ferrer, A., & Cabrero García, J. (2006). La presencia del mobbing y sus determinantes laborales en profesores universitarios. *Análisis y modificación de Conducta*, 32(142), 145-163. Recuperado el 28 de Noviembre de 2015, de <http://dps.ua.es/es/documentos/pdf/2006/la-presencia-de-mobbing-y-sus-determinantes-laborales-en-profesores-universitarios-analisis-y-mod.pdf>

Hirigoyen, M.-F. (2003). El acoso laboral en el trabajo. distinguir lo verdadero de lo falso. *Revista del ministerio y asuntos sociales*, 154-157. Recuperado el 12 de Julio de 2016, de <http://bibliopsi.org/docs/materias/obligatorias/CFP/trabajo/alonzo/TRABAJO%20ALONZO/el%20acoso%20moral%20en%20el%20trabajo.pdf>

Houssay, B. A. (1941). *Función social de la universidad*. Argentina, Mendoza: Best hermanos. Recuperado el 16 de Diciembre de 2015, de <http://www.bnm.me.gov.ar/giga1/documentos/EL000112.pdf>

Ibarra Uribe, L. M., Escalante Ferrer, A. E., & Mendizábal Bermúdez, G. (5 de Enero de 2015). El acoso laboral entre los estudiantes universitarios. *Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*, 4(7), 1-21. Recuperado el 7 de Enero de 2015, de <http://ricsh.org.mx/index.php/RICSH/article/view/29/87>

INADI. (2016). *Género y Discriminación* (1ra ed.). Buenos Aires: Instituto Nacional Contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo. Recuperado el 19 de Junio de 2016, de <http://201.216.243.171/biblioteca/wp-content/uploads/2016/03/genero-y-discriminacion.pdf>

Joffre Velázquez, V. M. (2009). *Síndrome de burnout en profesionales de la salud en el hospital general "Dr. Carlos Canseco" (Tampico, Tamaulipas, México)*. España: Editorial de la Universidad de Granada. Recuperado el 08 de Abril de 2016, de https://www.researchgate.net/publication/46591311_Sindrome_de_Burnout_en_p

rofesionales_de_la_salud_en_el_Hospital_General_DR_Carlos_Canseco_Tampico_Tamaulipas_Mexico

Jornada, L. (08 de Febrero de 2010). Aumentan accidentes laborales. pág. 16.
Recuperado el 07 de Abril de 2016, de
<http://www.jornada.unam.mx/2010/02/08/index.php?%20section=politica&%20article=016n1pol>

Justicia Justicia , F., Benítez Muñoz, J. L., Fernández de Haro, E., & Berbén, A. (Diciembre de 2007). El fenómeno del acoso laboral entre los trabajadores de la universidad. *Psicología em Estudo, Maringá*, 2(3), 457-463. Recuperado el 7 de Octubre de 2015, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=287122098002>

Justicia Justicia, F., Benitez Muñoz, J. L., Fernández de Haro, F., & G. Berbén, A. (2007). El fenomeno del acoso laboral entre los trabajadores de la universidad. *Psicología em Estudo*, 457-463.

Khalef, A. (2003/4). ¿Es la violencia en el trabajo una fatalidad ? En OIT, *La violencia en el trabajo* (págs. 13-19). Belgica: OIT. Recuperado el 12 de Julio de 2016, de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_117581.pdf

Laymann, H. (1990). Mobbing and Psychological Terrors at Work. *Violence and victims* 5:2, 119-126.

Levine, A., & J. Gelles, R. (2004). *Sociología con aplicaciones en países de habla hispana*. México: Mc Graw Hill.

Leymann, H. (1990). Mobbing and Psychological Terrors at Work. *Violence and victims* 5:2, 119-126. Recuperado el 10 de 08 de 2015, de [http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(2\).pdf](http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(2).pdf)

López Buñuelos, A. A., Álvarez Noriega, A., Villalpando Aguilar, B., Torres Vera, J., Guzmán Pérez, J. M., & Castillo Sotelo, V. (2012). *Diagnóstico de prevalencia del acoso escolar (bullying) en primarias, secundarisa y preparatoris del municipio de Tijuana*. Tijuana: CETYS universidad. Recuperado el 29 de Marzo de 2016, de <http://www.cetys.mx/userfiles/editorial/PrevalenciaDelBullyingEnTijuana.pdf>

Madero Llanes, J. E., Ulibarri Benitez, H. A., Pereyra Chan, A. M., Paredes Cetina, F. E., & Adair Briceño, M. (2013). Burnout en personal administrativo de una institución de educación superior tecnologica en Yucatan, México. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 16(3), 741-763.

Magaña Espinoza, K. V. (2014). *Pesonalidad, autoestima y depresión asociados a bullying en adolescentes de la escuela preparatoria oficial no. 19, San Martín de las piramides, estado de México, 2012-2013*. Méxiso: Personal. Recuperado el 29 de Marzo de 2016, de <http://148.215.1.179/bitstream/123456789/14538/1/411872.pdf>

Martín López, C. (2000). *La mujer en el mercado de trabajo*. España: ASEPELT. Recuperado el 17 de Mayo de 2016, de <http://www.asepelt.org/ficheros/File/Anales/2000%20-%20Oviedo/Trabajos/PDF/177.pdf>

Martínez Fernández, C., Hernandez-Aguado, I., & Torres Quintero, A. M. (2006). Percepción de la violencia escolar por parte de las personas responsables e la dirección de los centros de enseñanza de Alicate. Un esudio cualitativo. *Revista española de salud pública*, 387-394.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experience burnout. *Journal of occupational behaviour*, 99-113. Recuperado el 11 de Febrero de 2016, de <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.4030020205/epdf>

Ministerio de empleo y seguridad social. (2015). *Estadística de Accidentes de Trabajo*. España: Ministerio de empleo y seguridad social. Obtenido de http://www.empleo.gob.es/estadisticas/EAT/eat15sepAv/ATR_09_2015_Resume_n.pdf

Molina Brizuela, Y. (01 de Octubre de 2010). *Contribución a las ciencias sociales*. Recuperado el 04 de Abril de 2016, de Teoría de género: <http://www.eumed.net/rev/cccss/10/ymb2.htm>

Montesinos Carrera , R., & Carrillo Meráz, R. (14 de Agosto de 2012). Violencia en las IES, La erosión institucional de las universidades públicas. *Revista de ciencias humanas y sociales*, 67-87. Recuperado el 5 de Octubre de 2015, de dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4328776.pdf

Montesinos, R., & Carrillo, R. (2011). El crisol de la violencia en las universidades públicas. *El cotidiano*, 49-56.

Moreno Cubillos, C. L., Sepúlveda Gallego, L. E., & Restrepo Rendón, L. F. (2013). Prevalencia de violencia y discriminación contra la mujer en la facultad de ciencias para la salud, universidad de Caldas, Colombia, 2011. *Revista Colombiana de Obstetricia y Ginecología Vol. 64 No. 1*, 12-20.

Moreno, H., Cárdenas, A., Aparicio, V., Mares, O., & Priego, H. (2010). Análisis de la presión social (moobing) en el hospital general de Tecomán , Colima México. *Global Conference on Business and Finance Proceedings*, 874-884. Recuperado el 29 de Marzo de 2016, de [https://www.researchgate.net/profile/Lyman_Mlambo/publication/233359829_Estimation_of_Technical_Progress_in_Zimbabwe_Mining_Sector_\(1977-1997\)_An_Economic_Perspective/links/02bfe50edad014b4df000000.pdf#page=8](https://www.researchgate.net/profile/Lyman_Mlambo/publication/233359829_Estimation_of_Technical_Progress_in_Zimbabwe_Mining_Sector_(1977-1997)_An_Economic_Perspective/links/02bfe50edad014b4df000000.pdf#page=8)

mundo, E. (18 de Diciembre de 2013). Muere de tanto trabajar. *El mundo*, pág. 1. Recuperado el 15 de Abril de 2016, de <http://www.elmundo.es/internacional/2013/12/18/52b1cf1522601d28738b458b.html>

Muñoz Rios, P. (13 de Mayo de 2009). Mueren más mexicanos por males laborales que por epidemias: Cilas. *La jornada*, pág. 38. Recuperado el 07 de Abril de 2016, de <http://www.jornada.unam.mx/2009/05/13/sociedad/038n1soc>

OIT. (2003/4). *La violencia en el trabajo*. Bruselas: OIT. Recuperado el 30 de Junio de 2016, de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_117581.pdf

OIT. (14 de Junio de 2006). Aumentan las nuevas formas de violencia en el trabajo, dice informe de la OIT. Ginebra, Ginebra, Suiza. Recuperado el 11 de Enero de 2015, de http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/press-releases/WCMS_070534/lang--es/index.htm

OIT. (2013). *"Detener la violencia en el trabajo"*. Geneva: OIT. Recuperado el 18 de Mayo de 2016, de http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_208047/lang--es/index.htm

OIT. (28 de Abril de 2013). *La prevención de las enfermedades profesionales*. Ginebra: OIT. Recuperado el 19 de Enero de 2016, de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_209555.pdf

OIT. (2013). Las estadísticas sobre la violencia relacionada al trabajo. *19a. Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*, (págs. 1-6). Ginebra, Suiza. Recuperado el 02 de Mayo de 2016, de http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_230272.pdf

- OIT. (sin dato de sin dato de 2015). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 15 de Diciembre de 2015, de para America latina y el Caribe: <http://www.ilo.org/americas/temas/salud-y-seguridad-en-trabajo/lang-es/index.htm>
- OIT, O. (1998). *La violencia en el trabajo: un problema mundial*. Suiza: OIT. Obtenido de http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/press-releases/WCMS_008502/lang-es/index.htm
- Olweus, D. (1994). Bullying at school. En *Aggressive behavior* (págs. 97-130). USA: Springer.
- OMS. (1948). *Official Records of the World Health Organization, N° 2, p. 100*. Nueva York: OMS. Obtenido de <http://www.who.int/suggestions/faq/es/>
- OMS. (12 de Julio de 2016). OMS. Obtenido de http://www.who.int/features/factfiles/ageing/ageing_facts/es/
- Ortega Ruiz, R. (2010). *Agresividad injustificada, bullying y violencia escolar*. España: Alianza.
- Padilla, O., & de la Iglesia, M. (2002). El mobbing como enfermedad de trabajo. *LAN HARREMANAK*, 231-240. Recuperado el 27 de Mayo de 2016, de http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/5828/5504
- Páez Cuba, L. D. (Febrero de 2011). Génesis y evolución histórica de la violencia de género. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, 1-4. Recuperado el 10 de Febrero de 2016, de <http://www.eumed.net/rev/cccss/11/ldpc.htm>
- Peiró, J. M. (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de reisos psicosociales en el trabajo. *Univ. Psychol. Bogotá*, 179-186.

Ramos Hernández, L. (06 de MAyo de 2013). *SDPnoticias.com*. Obtenido de SDPnoticias.com: <http://www.sdpnoticias.com/columnas/2013/05/06/mobbing-padece-usted-acoso-laboral>

Riquelme, A. (2006). Mobbing, un tipo de violencia en el lugar de trabajo. *Revista electronica de ciencias sociales*, 39-57. Obtenido de http://www.uvm.cl/csonline/2006_2/pdf/riquelme.pdf

Ritzer, G. (2002). *Teoría sociológica moderna*. España: Mc Graw Hill.

Rizo , M. (2005). La Psicología Social y la Sociología Fenomenológica. Apuntes teóricos para la exploración de la dimensión comunicológica de la interacción. *Global Media Journal, Edición Iberoamericana*, 2(3), 1. Recuperado el 06 de Junio de 2016, de http://gmje.mty.itesm.mx/articulos3/articulo_4.html

Rubí, M. (27 de Octubre de 2015). Víctimas de violencia laboral, 90% de mujeres. *El economista*, pág. 1. Recuperado el 23 de Mayo de 2016, de <http://eleconomista.com.mx/sociedad/2015/10/27/victimas-violencia-laboral-90-mujeres>

Ruíz Bohórquez, E., & Silva Hernández, V. C. (2013). Acoso laboral: causas y manifestaciones. En M. L. Torres Olaya, J. A. Ramírez Cárdenas , & J. E. Mejía Arguello, *Gerencia en salud ocupacional y auditoría en salud* (Vol. 2, págs. 10-26). Colombia: Fundación universitaria del área Andina. Recuperado el 06 de Abril de 2016, de http://digitk.areandina.edu.co/repositorio/bitstream/123456789/526/1/GERENCIA%20EN%20SALUD%20OCUPACIONAL%20Y%20AUDITORIA%20EN%20SALUD_protegido.pdf#page=10

Sanmartín, J. (2004). *El laberinto de la violencia. Causas, Tipos y Efectos*. España: Ariel.

Sarmiento, G. (26 de Mayo de 2015). Violencia laboral: siete de cada diez denuncias son hechas por mujeres. *infonews*, pág. 1.

Saura, M. J., Simo, P., Enache, M., & Fernandez, V. (2011). Estudio Exploratorio de los Determinantes de la Salud y el Estrés Laboral del Personal Docente e Investigador Universitario Laboral en España. *Revista académica evaluada por pares, independiente, de acceso abierto y multilingüe*, 19(4), 1-25.

SEGOB, S. (S/f). *Diario oficial de la federación*. México: SEGOB. Recuperado el 14 de Enero de 2016, de http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5339161&fecha=02/04/2014

SEP. (30 de septiembre de 2013). 3 DE JULIO DE 1955 POR PRIMERA VEZ LA MUJER MEXICANA EMITE SU VOTO. *Efemerides*, pág. http://www.sep.gob.mx/es/sep1/3_de_julio#.VI9v1Lh974Y.

Sieglin, V. (2012). El impacto del acoso laboral en los observadores. Estudios de caso en instituciones académicas en México. *Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho*,(27), 191-223. Recuperado el 9 de Enero de 2016, de http://relet.iesp.uerj.br/Relet_27/Cap%C3%ADtulo%2008%20-%20El%20impacto%20del%20acoso%20laboral%20RELET%2027%20-%20SE.pdf

SIG, S., & INMUJER, I. (2014). Participación económica femenina. (pág. http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/tarjetas/Participacion_economica_femenina.pdf). Ciudad de México: Gobierno de la república.

STPS, & IMSS. (2015). Riesgos de Trabajo Terminados registrados en el IMSS. México, Distrito federal, México. Recuperado el 2015 de Diciembre de 15, de http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/web/menu_infsector.html

- Tamez González, S., & Pérez Domínguez, J. (Mayo/Agosto de 2009). El trabajador universitario: entre el malestar y la lucha. *Educ. Soc., Campinas*, 30(107), 373-387. Recuperado el 17 de Diciembre de 2015, de <http://www.scielo.br/pdf/es/v30n107/04>
- Trujillo Flores, M. M., Valderrabano Almegua, M., & Hernández Mendoza, R. (2007). Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas. *INNOVAR*, 17(29), 71-92. Recuperado el 25 de Mayo de 2016, de <http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v17n29/v17n29a04.pdf>
- Ugarte, R., & Galardi, M. (2005). Maltrato entre iguales(Bullying) en la escuela. ¿Cuál es el papel de los pediatras de atención primaria? *Revista pediatría de atención primaria*, 11-19. Recuperado el 29 de Marzo de 2016, de <http://pap.es/files/1116-404-pdf/417.pdf>
- Vargas Melgarejo, L. (1994). Sobre el concepto de percepción. *Alteridades*, 47-53. Recuperado el 24 de Junio de 2016, de <http://www.redalyc.org/pdf/747/74711353004.pdf>
- Vargas, I. (2013). Chismes , el mayor enemigo laboral. *Expansión*, S/d. Recuperado el 07 de Julio de 2016, de <http://expansion.mx/mi-carrera/2013/02/21/chismes-el-mayor-enemigo-laboral>
- Veccia, T. A., Calzada, J. G., & Grisolia, E. V. (2008). La percepción de la violencia entre pares en contextos escolares: un estudio cualitativo. *Facultad de psicología - UBA / Secretaría de investigaciones / Anuario de investigaciones*, XV, 159-168.
- Westheus, K. (2011). Moobing en el ámbito academico. *Canferencia Magistral presentada en el I Congreso Iberoamericano sobre acoso laboral e institucional* (págs. 1-12). México, D.F.: Escuela Nacinal de Antropologia e Historia.

Recuperado el 18 de Enero de 2016, de <http://www.kwesthues.com/ENAH11-Westhues141114.pdf>

Anexos

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA CONDUCTA

Esta investigación está dirigida al personal administrativo que tiene un año o más laborando en la Universidad, tiene por objeto identificar situaciones en el espacio laboral. Su colaboración es muy importante para llevarla a cabo, la información que nos proporcione es confidencial y manejada bajo estricto anonimato. De estar usted de acuerdo en participar, a continuación se le presentan una serie de situaciones relativas a su trabajo. El tiempo estimado de respuesta es de 20 minutos.

Es necesario que sus respuestas muestren su experiencia, lo que ha vivido, observado o que le han contado como personal administrativo de la institución. En caso de que no encuentre una opción que corresponda a su experiencia elija la que más se acerque. Conteste todas las preguntas, una vez que termine revise que el cuestionario este completamente contestado.

INSTRUCCIONES

En cada situación deberá marcar con una "X" la respuesta que elija. Las columnas color amarillo se refieren a la frecuencia con la que ocurre la situación descrita. Las columnas color verde se refieren al cómo le hace sentir. Conteste cada reactivo conforme va leyendo, una vez contestado pase al siguiente hasta terminar el cuestionario. ¡Gracias!

DATOS GENERALES	
GÉNERO:	Femenino () Masculino ()
ESTADO CIVIL:	Soltero(a) ()
	Casado(a) () Viudo(a) ()
	Divorciado(a) () Unión libre ()
ANTIGÜEDAD:	_____ EDAD: _____
CONDICIÓN CONTRACTUAL:	
	Definitivo(a) () Eventual ()
ESCOLARIDAD:	Secundaria ()
	Preparatoria () Carrera Técnica ()
	Licenciatura () Maestría ()
	Otra () Especifique: _____

Los administrativos...		A) Frecuencia con que ocurre la situación				B) ¿Cómo le hace sentir esta situación?			
		Casi nunca	Algunas veces	Frecuente	Muy frecuente	Muy bien	Bien	Mal	Muy mal
1	Cuentan con políticas claras para ser impulsados en su trabajo								
2	Es seguro el trabajo como empleado de la UAEM (sin riesgo de perder el trabajo)								
3	Tienen prestaciones de ley								
4	Escuchan conversaciones de naturaleza sexual								
5	Se dejan de hablar como forma de agresión								
6	Se desacreditan con rumores sobre su vida personal								
7	De sexo femenino que se visten con falda corta o ropa ajustada reciben miradas obscenas								
8	Se critican el trabajo entre ellos(as)								
9	Son removidos sin previo aviso								
10	Tienen condiciones estables de trabajo								
11	Reciben promesas de beneficios laborales a cambio de favores sexuales								
12	Se agreden entre sí de forma directa								
13	Viven acercamientos físicos no deseados								
14	Se parodian entre sí para burlarse								
15	Hacen de las mujeres tema sexual de conversación								
16	Se ven beneficiados en sus prestaciones								
17	Reciben difusión sobre sus derechos y prestaciones								
18	Viven insinuaciones sexuales								
19	Viven proposiciones sexuales								
20	Manipulan información sobre el trabajo de algunos empleados para que cometan errores								
21	Ven obstruido su trabajo por intromisiones de otros compañeros								
22	Se ridiculizan entre sí como una forma de agresión								
23	Se atacan entre sí con indirectas								
24	Viven acoso laboral								
25	Que tienen buenas relaciones con la administración gozan de ciertos beneficios								
26	Se burlan de otro compañero(a) cuando no sabe algo								
27	Se divierten hostigando sexualmente								
28	Tocan "accidentalmente" el cuerpo de sus compañeras(os)								
29	Son hostigados(as) sexualmente								
30	Son amenazados con perder su trabajo								
31	Hacen comentarios morbosos acerca del personal								
32	Hacen insinuaciones sexuales a las compañeras								
33	Castigan las iniciativas entre compañeros sobre su trabajo								
34	Toman vacaciones de acuerdo a la ley								
35	Esparcen rumores maliciosos sobre la reputación de algún trabajador								
36	Atractivos tienen más ventajas laborales que los que no son								
37	Reciben capacitación cuando se les asigna una nueva tarea								

