



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PARA DISMINUIR EL
MOBBING DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

T E S I S I N A

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

P R E S E N T A:

ANA LAURA MALDONADO MARTÍNEZ

DIRECTORA:

DRA. ERIKA ROSALÍA VILLAVICENCIO AYUB

COMITÉ DE TESIS:

MTRA. PATRICIA PAZ DE BUEN RODRÍGUEZ

LIC. TOMÁS CORTÉS SOLÍS

LIC. DAVID RAUNEL REYES DOMÍNGUEZ

MTRA. KARINA BEATRIZ TORRES MALDONADO

CIUDAD UNIVERSITARIA, MÉXICO D.F., FEBRERO 2016.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Agradecimientos

A la Dra. Erika Villavicencio por su confianza, apoyo y dedicación.

Al Instituto de Investigaciones en Matemáticas Aplicadas y en Sistemas por ser el lugar de mi inspiración académica.

A mis hermanos, por su tenacidad y superación. A Erick, Mon, Jorge, Gabi, Javier y Edna por creer en mí y formar parte de este proyecto.

Y por supuesto, el agradecimiento más profundo y sentido va para mis padres, por apoyarme en todo momento, por su paciencia, por los valores que me han inculcado y por haberme dado la oportunidad de tener una excelente educación en el transcurso de mi vida.

ÍNDICE

RESUMEN.....	1
INTRODUCCIÓN.....	2
CAPITULO 1. EQUIDAD DE GÉNERO	5
1.1 El concepto de equidad de género	5
1.2 Antecedentes.....	6
1.3 Perspectiva de género, transversalización y educación superior	7
1.4 Psicología del género.....	11
1.5 Avances y retrocesos.....	12
CAPITULO 2. MOBBING (ACOSO LABORAL).....	16
2.1 El mobbing a través del tiempo	16
2.2 Método de evaluación sobre el mobbing	18
2.3 El mobbing en la organización y sus aspectos generales.....	21
2.4 Comportamientos abusivos de baja intensidad	27
2.5 Mobbing y Género	28
CAPITULO 3. PROPUESTA DE UNA INTERVENCIÓN	31
3.1 Objetivo General	31
3.2 Problemática.....	31
3.3 Justificación	33
DISCUSIÓN.....	38
ANEXOS:	39
REFERENCIAS	78

RESUMEN

El presente trabajo muestra una propuesta de intervención que tiene como finalidad reducir la ocurrencia del mobbing e identificar las causas, consecuencias, tipos y fases sobre este fenómeno para participar de una manera más temprana, previniendo e incrementando en las organizaciones el bienestar laboral adquiriendo nuevas herramientas desde un enfoque de perspectiva de género. El trabajo se basa en los elementos principales de la perspectiva de género y el fenómeno organizacional mobbing/acoso laboral. Durante el desarrollo de esta propuesta se hace una descripción general sobre lo que es la equidad de género, la perspectiva de género y sobre el enfoque actual del fenómeno mobbing. Se ordena en tres capítulos centrales, una descripción de la estructura de cada sesión del taller, así como un manual para los participantes.

Palabras Clave: Mobbing, Acoso, Perspectiva de Género, Fenómeno Organizacional, Acoso Laboral.

INTRODUCCIÓN

La discriminación hacia las mujeres así como el mobbing son temas arcaicos y en la actualidad siguen existiendo sesgos sobre ellos; por ejemplo, un conjunto de investigadores exponen sus ideas y trabajos a través de una junta en una organización educativa (universidad), pero en esa ocasión, el líder del grupo, decidió que las dos únicas mujeres del lugar se retiraran ya que ese tema “era innecesario para ellas” de una manera hostil y burlona a la vez; otro ejemplo, es el comentario de un conductor de transporte público con sus compañeros, anunciando que “las mujeres son culpables de todo lo que les pasa, ya que si exigen igualdad, deben de atenerse a las consecuencias”, pero muy atrás de los modelos de expresión de cada uno de los hombres, existe una mujer que actualmente lucha día con día en esta sociedad y cultura para sobresalir, subsistir, ser reconocida y crecer como familia. El presente trabajo de investigación, surgió a partir de laborar por más de una década en la misma organización, con el tiempo me permitió identificar dichos fenómenos laborales.

Pujal y García (2010) mencionan que es necesario atender los malestares emergentes (dolor crónico, anorexia, violencia en todos los ámbitos), ya que estos malestares psicosociales aparecen de manera individual, somatizada y los manifiestan en términos de depresión, fracaso, cansancio, que deben de ser atendidas con anticipación. La Organización Mundial de la Salud (OMS) prevé que en el 2020 la mayor causa de enfermedades será en mujeres adultas (Informe de la Salud en el Mundo 2003, OMS. Pp.115).

La psicología busca un análisis diferente de los vínculos laborales y las formas interpersonales de relacionarse que durante mucho tiempo se han conservado en las organizaciones. Actualmente en los países en vías de desarrollo están enfrentándose con estos fenómenos, sin tocar la equidad y en efecto, nuestra disciplina ha investigado estas conductas para que se tornen visibles, cuestionadas y modificadas. La Psicología del género, la perspectiva de género así como el

fenómeno del mobbing, son constructos psicosociales contemporáneos. En América Latina se llega a establecer que cada término es independiente; sin embargo, se han elaborado estudios donde aseguran todo lo contrario y en algunas ocasiones, las causas y consecuencias de dichos fenómenos llegan a estar enlazados; pero, ¿por qué deben de estudiarse y legislarse estos constructos psicosociales?, toda organización tiene un impacto social, económico y si no hay una buena estructura, es probable que dicho lugar fracase y de este modo, los riesgos de carácter psicosocial y organizacional repercuten la salud de los empleados.

Se trabajó la conceptualización de las palabras género, equidad, igualdad y mobbing, así mismo, se hizo una investigación de los antecedentes, causas, consecuencias, tipos y fases de dichos fenómenos, y de manera individual, grupal y social, iniciar una propuesta de intervención para disminuir un fenómeno que mucho se habla pero poco se sabe, desde una perspectiva de género. La investigación sobre el mobbing debe de ir más allá de la aplicación de sus instrumentos internacionalmente desarrollados. La finalidad de este trabajo es transformar, producir y utilizar la información recopilada como una herramienta de intervención a favor de la equidad de género para lograr una mayor participación de los empleados en todos los ámbitos y en igualdad de condiciones.

En el primer capítulo expondremos el marco teórico de lo que es la equidad de género, la perspectiva de género, su transversalización, la psicología del género así como sus avances y retrocesos. La perspectiva de género influye de manera trascendental en la inequidad y el desarrollo de las relaciones de las mujeres en las organizaciones, y en efecto, el fenómeno del mobbing interviene más en ellas, con mayor intensidad y prolongación.

En el segundo capítulo nos concentraremos en lo que es el fenómeno mobbing desde su concepto, historia, desarrollo, causas, consecuencias y los instrumentos que han utilizado para medir este tipo de conductas. Posteriormente

presentaremos la propuesta de intervención que será un taller que hemos desarrollado y dirigido para los empleados de una organización educativa, hombres y mujeres de cualquier edad, en cinco sesiones de una hora aproximadamente, distribuidas cada una con una técnica de aprendizaje, táctica grupal y ejercicios vivenciales.

CAPITULO 1. EQUIDAD DE GÉNERO

1.1 El concepto de equidad de género

Hoy en día en el mundo somos 7 208 814 069 miles de millones de personas, 50.6 % hombres y 49.7 % mujeres (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2015), lo curioso es que año tras año aumenta el índice de las féminas, y no sólo en la natalidad, sino en el ámbito político, social y cultural. Sin embargo, siguen existiendo barreras en la sociedad para que exista una igualdad real, Buquet (2011) menciona que la igualdad entre hombres y mujeres no es sólo asunto de justicia social, sino una necesidad para el desarrollo económico y social de cualquier sociedad.

A lo largo de la historia, autores de diferentes disciplinas, así como informes de los diferentes gobiernos, en las categorías de género, equidad de género e igualdad de género llegan a la conclusión de que dichos conceptos se han venido transformando en diferentes sociedades. El género es una perspectiva teórica cuyo análisis nos permite asomarnos al mundo y a nuestras vidas y quehaceres de una manera diferente, porque nos obliga a tomar conciencia acerca de la desigualdad de género y de la discriminación que día con día afecta a las mujeres de todas las edades y condiciones sociales (Camacho, 2007) y la equidad es distinto al concepto de la igualdad, la primera enfatiza una distribución igual de recursos y la segunda una distribución diferencial de acuerdo con las necesidades particulares de cada sexo (Programas Mujer, Salud y Desarrollo, OMS). De Garay y Valle (2011) refiere que la igualdad de género hace hincapié en el hecho de que las mujeres pueden hacer lo que los hombres hacen en diversas instituciones y prácticas. Igualdad es un concepto empírico y la equidad se conceptualiza en principios de ética, justicia, políticas y de derechos humanos.

Existen dos maneras fundamentales de hacer uso de la palabra género. El primero de estos modos de empleo considera al

género como el conjunto de aspectos culturales que se establecen en un sexo dado. El segundo entiende al género como término que da cuenta de los constructos sociales implicados en la relación masculino/femenino, incluyendo aquellos que hace referencia a la construcción del propio sexo (Pujal y Amigot, 2010).

Así la categoría de género como parte de la construcción de la identidad social, han llevado a hacer una división en dos bloques duros y claramente definidos como son hombres y mujeres, que tiene continuidad en todos los aspectos de la vida. Estos bloques se encuentran simbólicamente asociados a las concepciones patriarcales de género (Bivort, 2013).

El desequilibrio entre los dos géneros provoca la falta de autoestima en la mujer y la falta de respeto por sus derechos, lo que favorece la violencia contra ellas y todo trae consigo un predominio de variables que afectan a la salud de la mujer (Londoño, 1992; Guibert, Prendes, González y Valdés, 1999).

#1.2 Antecedentes

Cada sociedad decide qué tareas son competencia de los hombres y cuáles corresponden a las mujeres. A esto se le llama división sexual del trabajo. Los miembros de la sociedad son educados y socializados para que aprendan a desempeñar las tareas que le son propias y para que acepten este orden como normal.

En 1948 el derecho a votar y ser votada se les reconoció a las mujeres y se les consideró como un derecho humano fundamental, aunque de una manera difusa. En México, el derecho se le reconoció en 1953, situación que puede catalogarse no como una concesión gubernamental sino como una conquista (Castañeda, 2013).

A partir de la década de 1960, la Agenda Feminista, el Cairo (1994), la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer en Beijing en 1995, la Declaración de los Objetivos del Milenio (2000), la XIV Conferencia Interamericana de Ministros del

Trabajo celebrada en México (2005) y los movimientos de las mujeres en favor de la deconstrucción de la desigualdad de género produjo una nueva manera de entender la vida social y nuevas categorías de interpretación que permitieron visibilizar la contribución de las mujeres al desarrollo (Velasco, 2013). Entonces las mujeres a través de la historia en México participaron siempre como un sujeto subordinado en razón de su biología. Por tal y a partir de esto se han impuesto estereotipos que a mujeres y a hombres se les encasilla tan sólo en capacidades asignadas a su género (Ramírez, 2006).

Los estudios sobre equidad de género son variados, cada una actúa de diferente manera y sus objetivos son distintos en cada una de las esferas y disciplinas que existen, por lo tanto, han propiciado análisis y reflexiones en los últimos tiempos básicamente por la necesidad de variar las situaciones históricas de desventaja en que las mujeres han vivido con respecto a los derechos y privilegios de los hombres en la sociedad y con el propósito de encontrar la equidad entre ambos; esto requiere de entender la equidad como la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, respetando las diferencias de cada género sin discriminar a ninguno.

La equidad de género en condiciones de educación significa la mejora en las vidas de las personas. Algunos datos mencionan que los países que han logrado cierta equidad en la educación se ven beneficiados positivamente en las esferas económicas.

1.3 Perspectiva de género, transversalización y educación superior

Buquet refiere que las investigaciones con perspectiva de género son el sustento científico para diseñar y promover programas y políticas a favor de la equidad de género. La perspectiva de género permite evidenciar la manera en que la masculinidad y feminidad se han construido a lo largo del proceso de socialización y las consecuencias que esta construcción tiene en las relaciones de los hombres con las mujeres, de las mujeres con los hombres, entre varones y

entre mujeres, con el objetivo de efectuar cambios que permitan la equidad de estas relaciones (Torres, 2011).

Las categorías de género, perspectiva de género y equidad de género han ido enriqueciéndose en la medida en que las grandes conferencias internacionales incorporaron las voces de la multiplicidad de mujeres del mundo a una visión cada vez más precisa y a la vez compleja, de las necesidades e intereses de la mitad de la población femenina (Maier, 2011).

Los gobiernos de países desarrollados y no tan desarrollados destinan cada año recursos para transversalizar la equidad de género en las organizaciones, mediante políticas, proyectos, estrategias, cursos, leyes y acciones para solucionar los retrocesos de las mujeres en el ámbito laboral y educacional. Este proceso se origina gracias a los movimientos feministas, conferencias, grupos de sociedad civil y a la Organización de la Naciones Unidas, que han logrado avances en las diferentes esferas de la sociedad.

La equidad de género en la educación es un tema significativo ya que actualmente ha fomentado el desarrollo económico; en México se cuenta con una población de aproximadamente 112 millones de residentes, el cual el 57 millones son mujeres (INEGI, 2015), sin embargo, a pesar de que la mayor parte de los avances en temas de género han salido de la producción académica de las universidades, no han sido estas instituciones las que han acogido esta temática y sus procesos de institucionalización al interior de sus comunidades (Buquet, 2011).

El mundo laboral moderno pone a las mujeres trabajadoras y estudiantes demandas sociales, sin embargo, a lo largo de 40 años las mujeres mexicanas han tenido mayor participación en los estudios universitarios (maestrías, posgrados y doctorados), así como en el mundo laboral. No obstante, la naturaleza de las mujeres continua impidiendo progresar en ciertas áreas como en las ciencias exactas, ingenierías y tecnológicas. En educación universitaria, la categoría de género tiene un rol muy importante en la división social del trabajo y el estudio, ya que las disciplinas permanecen binariamente divididas y asociadas a lo femenino cuando tiene que ver con aspectos sociales, del cuidado de otros/as y las artes, y

lo masculino cuando tiene que ver la ciencia, los números o el deporte (Martínez & Bivort, 2013; Barbera, Candela & Ramos, 2008; Berrios, 2007; Velásquez et al. 1999). Las mujeres tienen mucho potencial formativo y poco ejecutivo (Pérez y Gómez, 2008), gracias a los estereotipos, modelos, y patrones que se han institucionalizado y determinan el modo en que quedan excluidas de los niveles más altos. Las universidades son estructuras dobles en el sentido biopolítico; son disciplinares en su calidad de instituciones educativas. Esta complejidad ubica a las academias al centro de la conformación social de la relación entre poder y saber, estando subjetivas, en una zona difusa entre ser sujetas y objetos (Martínez y Bivort, 2014).

En el transcurso de todos los estudios que se han hecho sobre el concepto de equidad de género, se hace énfasis de varios términos que aún se siguen utilizando para explicar el por qué las mujeres no concluyen sus estudios o no logran obtener un buen trabajo. Existen metáforas que ilustran el ordenamiento, tanto institucionales como subjetivas en los espacios laborales y universitarios. En este capítulo mencionamos algunos que se han ido realizando a lo largo del tiempo.

Techo de cristal, término acuñado en los años ochenta, habla las sutiles, encubiertas y descaradas modalidades de actuación de los sectores sociales discriminatorios en contra de mujeres que ocupen altos puestos directivos, de la escasa participación de las mujeres en los puestos de dirección. Esta estructura se usa para explicar el freno del ascenso en las mujeres en un cierto nivel debido a factores invisibles (informales) en los sistemas de evaluación y promoción (Davidson y Cooper, 1992; Morrison, 1992; Acker, 1994; Halford y Leonard, 2001; De Garay y Valle, 2012; Martínez y Bivort, 2014).

Piso pegajoso, impide el despegue de las mujeres sobre todo aquellas apegadas a los estereotipos tradicionales femeninos respecto a la familia, en su carreras laborales (Burin, 2008; Martínez y Bivort, 2014).

Escalera (mecánica) de cristal, se usa para comprender en el caso de los hombres que ocupan puestos tradicionalmente reconocidos como femeninos,

donde tienden a ser más valorados y ascendidos más fácilmente (Lorber, 2000; Martínez y Bivort, 2014).

Muro de cristal, un término para explicar la dificultad que presentan las mujeres para cambiar de una área a otra de trabajo o moverse horizontalmente dentro de su organización.

Muro de concreto, lo cual enfatiza que dicho impedimento no es tan sutil y transparente como para no ser notado y así significar su dureza y concreción. (Chodorow, 2007).

Fronteras de cristal, explica la mayor dificultad que experimentan las mujeres para cambiar de lugar y traspasar fronteras nacionales de trabajo, en relación a los hombres que parecen ser a la vanguardia de la familia en materia de desplazamientos territoriales.

Fox (2010) apunta que la mera presencia de mujeres en altos grados académicos en las universidades no es en sí misma un elemento transformador, sino que más bien es la influencia que las mujeres tengan y su participación dentro de la toma de decisiones institucionales.

Para el caso de México, la historia institucional de incorporación de las demandas de género se inicia en los setenta, con el desarrollo de ciertos programas dirigidos a las mujeres, los que se caracterizaron por no tener continuidad en el tiempo y coherencia programática (Cerva, 2006). Así mismo la ONU tiene como objetivo de desarrollo desde el año 2000 promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer para eliminar por completo esta desigualdad.

Más allá de las políticas de equidad de género, parece que existe una barrera que impide la incorporación de las mujeres en el ámbito de la educación. En el ámbito profesional se han señalado dos formas de discriminación persistente: la territorial (se relega a las mujeres a ciertas zonas de la tarea científica marcadas por el sexo, computar datos, clasificar, catalogar) y la jerárquica (se las mantienen en niveles inferiores sea cual sea su cualificación con enormes dificultades de promoción). Las causas que provocan esta situación, son básicamente tres: los

sesgos de género que siguen operando en la educación científico-tecnológica, los factores estructurales que siguen actuando en las instituciones científicas en la propia práctica de la ciencia, tecnológica, en su profesionalización y en el papel de la ideología, los valores y la valoración social de las mujeres en relación a un espacio fuertemente masculinizado como es el de la ciencia y tecnología (Pérez y Gómez, 2008).

No obstante para que exista una mayor equidad en el ámbito de la educación superior, se requiere de reafirmar tres vertientes desde la perspectiva de género. La institucionalización de los estudios de género, la transversalización de la perspectiva de género en los currículos universitarios y por último promover la equidad de género al interior de sus comunidades, atendiendo de manera directa a las dificultades que enfrentan las mujeres de la academia (Buquet, 2011).

1.4 Psicología del género

Cada día los estudios sobre el género, sus teorías así como sus disciplinas, genera mucha curiosidad y produce gran cantidad de dudas y preguntas que describen los términos como si fueran sinónimos en todas las áreas. Publicaciones recientes confirman la existencia de una diferencia sobre la psicología de las mujeres, una psicología del género y una psicología feminista, aunque no siempre queda claro cuál es el ámbito que cada uno circunscribe (Bonilla, 2010; García, 2003 y Unger, 1997).

Además menciona Bonilla que la perspectiva de género también conlleva analizar la construcción del conocimiento científico y revisar sus teorías y métodos, desde una perspectiva crítica.

¿Todos estos estudios son reflejo de alguna diferencia mayor que se resiste hacer modificada?, ¿O más bien la evidencia de una discriminación que nadie puede evitar?

Lamas (2007) menciona que una teoría no es un lujo sino una necesidad, es necesario clarificar conceptos que puedan ser útiles para el análisis de la

complejidad, la construcción social, subjetividad del género y también para el diseño de intervenciones.

La idea es reflexionar sobre las limitaciones que tiene diferentes estructuras entre psicología y género, la aplicación de la perspectiva de género en psicología debe de agregar la situación y experiencia de las mujeres que practican esta disciplina y sus aportes en todos los ámbitos.

1.5 Avances y retrocesos

La capacidad de las políticas públicas para promover la incorporación de la perspectiva de género en todos los órganos y niveles gubernamentales se ha basado en la estrategia de creación y fortalecimiento de mecanismos institucionales para el adelanto de las mujeres. Ya sea como Secretarías, Oficinas o Institutos de la Mujer, la principal tarea de estos mecanismos ha sido fomentar el proceso de formulación y coordinación de las políticas de equidad de género, así como iniciar la agenda de género en el gobierno. México ha reconocido todos estos instrumentos internacionales, asumiendo la meta de eliminar las creencias, valores y prácticas discriminatorias mediante la creación de condiciones y garantías para la realización de mayores grados de equidad en todos los espacios sociales (Maier, 2011). Sumado a ello, los reportes de la Academia Mexicana de la Ciencias (AMC), la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), la Secretaría de Educación Pública (SEP), la Fundación México-Estados Unidos para la Ciencia (FUMEC), la Comisión de Equidad de Género en la Cámara de Diputados, el Instituto Nacional de Mujeres (INMUJERES), Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) y el Programa Universitarios de Estudios de Género (PUEG) de la Universidad Nacional Autónoma de México, luchan en sus proyectos para construir una igualdad entre hombres y mujeres dentro de nuestros espacios de trabajo para el justo funcionamiento de las instituciones y en general de la sociedad.

Castillo y Gamboa (2013) refiere que la igualdad de género requiere de un proceso de aculturación que cambie concepciones y prácticas socialmente

aprendidas, ya que la cultura mexicana se profundiza de ideologías patriarcales, misóginas o antifeministas. Por tal razón hay que tomar cartas en el asunto en el ámbito de la educación de las mujeres, ya que permite identificar esferas que obstaculiza su igualdad. A través de esto, intervenir en dichos eventos para asegurar en las próximas generaciones un verdadero desarrollo profesional en condiciones de equidad.

En nuestro país hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de trabajo y de obtener gratificación laboral, pero estos logros por sí solos no eliminan las diferencias de género encontradas con el rol productivo (Guibert, Prendes, González y Valdés, 1999). Es necesario desarrollar fuerzas en la sociedad civil para adquirir mujeres y hombres una empírica conciencia de sus derechos; y en efecto, la posición de las mujeres en su acceso al poder, sea real y no formal y su participación en las políticas públicas dejen de construir grupos invisibles ante el dominio patriarcal.

Todas las instituciones ya sean jurídicas, empresariales, educativas, de salud y las que vinculan directamente o indirectamente con este fenómeno universal deben de dar respuesta real, segura y no formal. Las acciones deben basarse en todo lo consciente que involucra la violencia basada en el género, constituyendo un problema de salud pública y no un problema privado.

Buquet (2011) señala que la incorporación de los estudios de género en los currículos es considerada como un factor que favorece el proceso de institucionalización de la perspectiva de género en las instituciones de educación superior y se enfoca a dos objetivos con distinto alcance. Así mismo, demuestra en investigaciones recientes que hay discusiones teóricas y metodológicas acerca de cómo incorporar estos temas en los currículos universitarios, desde transversalizar el tema en todo el programa de estudios, hasta la creación de seminarios y materias particulares que aborden esta perspectiva; pero más allá de estas discusiones teóricas, lo que está claro es que no ha habido una disposición institucional para que las nuevas generaciones cuenten con los elementos críticos que otorgan los estudios de género.

Aún persisten desigualdades e inequidades, por lo que es preciso renovar una serie de estrategias y programas, modificar las legislaciones universitarias, sus reglamentos y sobre todo la infinidad de prácticas sexistas en contra de las mujeres (De Garay y Valle, 2012).

Hoy en día el presupuesto en el país para procurar la igualdad y equidad sigue siendo insuficiente. Si consideramos que más del 50 % de los habitantes de este país son mujeres, las políticas públicas y de desarrollo deberían ser acordes con el crecimiento de las mismas, evitando las grandes y serios rezagos de desarrollo político y social que nos aquejan (De Garay y Valle, 2012). Si los recursos económicos fueran mayores para la educación, salud y el combate a la pobreza con una perspectiva de género podríamos hablar de que realmente se está combatiendo la desigualdad.

Es importante mencionar que la equidad en la educación superior no es sólo asunto de estadísticas en los factores sociales, culturales y familiares; se requiere de que reconozcan los obstáculos y desventajas que se encuentran las mujeres como académicas, trabajadoras y estudiantes a causa de varias esferas, como la desigualdad, las jornadas mal reenumeradas, los estereotipos de género y que se investigue la consecuente discriminación del que son objeto.

A partir de todo esto, al implementar políticas públicas sobre equidad de género, las instituciones evalúan la medida misma como un avance, sin embargo, no valoran el impacto que tiene, lo cuál sería un buen objeto de implementación (Martínez & Bivort, 2013).

Hablar sobre la equidad de género significa expresar las acciones de los sujetos, sus conductas y las prácticas a las que se les adjunta y en efecto, esto es lo que se debe transformar en nuestras sociedades, modificar las legislaciones y protocolos de la expansión de operaciones sexistas que se sigue dando en contra de las mujeres. Se trata de romper desde la raíz con lo que culturalmente hemos desarrollado y crecido durante todos estas décadas.

Es preciso reformar el marco jurídico, reforzar los mecanismos que legalicen el cumplimiento efectivo de las nuevas disposiciones. Deben

establecerse las asignaciones presupuestarias que apoyen y garanticen los objetivos de equidad (Castañeda, 2013).

El género se convierte en un asunto que debe ser objeto de estudio, para desarrollar prácticas educativas de incorporación desde la educación inicial, que favorezcan la construcción de espacios públicos y privados; y permitan precisar las pautas culturales para promover y generar relaciones equitativas entre las niñas y los niños.

La economía política feminista, debe entenderse no solo en términos de análisis de discursos y visibilidad de las mujeres, ni tan solo estudiar su lucha por subsistir e integrarse a los mercados del trabajo, sino de incorporar un análisis de intervenciones institucionales y se aplicarán dichas intervenciones en beneficio no sólo de la producción de la economía, sino de las propias mujeres y la sociedad. En este sentido la economía política feminista podría ser el punto de partida para beneficiar a las ideologías hegemónicas y patriarcales que impiden el progreso y la equidad de género (Vizcarra, 2002).

CAPITULO 2. MOBBING (ACOSO LABORAL)

2.1 El mobbing a través del tiempo

Lo que motivó al pionero Leyman (1989) a realizar estudios sobre el fenómeno mobbing, fue el aumento del 10% de suicidios en la población total de Suecia, con antecedentes de haber sido víctima del mobbing (Martínez, Irurtia, Camino, Torres, y Queipo, 2012). El fenómeno del mobbing se compone de diferentes factores psicológicos, sociales, jurídicos, con efectos culturales, económicos y políticos, es por ello, que resaltan los científicos en investigar las características psicológicas del empleado y de la organización (empresa, universidad, institución), así como el contexto cultural en la que se desarrollan. Patlan (2013) tomando como referencia a la Organización Mundial de la Salud (OMS), menciona que los trabajadores representa la mitad de la población mundial y son quienes contribuyen en mayor medida al desarrollo económico y social de muchos países, por lo tanto, cada vez hay más emulación en el trabajo y la cultura organizacional así como sus factores psicosociales, deben de otorgarle mayor importancia a la mejora de la salud mental del empleado.

La violencia se entiende como un concepto universal que incluye todo los tipos de conductas abusivas como son la humillación, la degradación o cualquier tipo de prejuicio al bienestar, dignidad y valor de una persona (Pulido, 2011). Silvia (2009) refiere que ciertos individuos llegan a confundir el mobbing con otros fenómenos como es la discriminación, el estrés, el burnout, así mismo, otros autores lo vinculan con la inseguridad o intensidad de las condiciones de trabajo y consecuencia de ello, nuevas formas de organización, flexibilidad y mayor exigencia hacia el empleado, vinculada con la economía y la producción.

Lo que distingue del acoso laboral de otros problemas similares en el lugar de trabajo es la intención de causar daño, el focalizar la acción en una o varias personas de forma repetida y por un periodo continuo. En efecto de estas

características se puede hablar de factores de riesgo en la organización del trabajo pero no de acoso laboral.

El término mobbing deriva de la palabra en inglés “mob” cuyo significado en español, será determinado hacia una multitud excitada que rodea o asedia a alguien o algo, bien sea de forma amistosa o bien de forma hostil (Velázquez, 2001). Existen varias descripciones, conceptos y significados sobre el mobbing, por ejemplo, acoso psicológico laboral, hostigamiento laboral, hostigamiento psicológico, acoso institucional, terror psicológico, bullying adulto, work place harassment, abuso emocional, acoso psicológico en el trabajo, psicoterror laboral, violencia de trabajo, acoso moral (Hernández y Medeiros, 2010), sin embargo, a través del tiempo, científicos de diversas disciplinas, lo asumen de otra manera, pero en este capítulo, nos concretaremos en delimitar la definición.

El término fue empleado por primera vez por el etólogo Konrad Lorenz para describir el ataque de una coalición de miembros contra uno de su misma especie, por alguna diferencia, defecto o rasgos significativos (Olmedo & González, 2006). Peralta (2004), lo implementó como los ataques y conductas de un grupo de animales menores, que amenazan a una animal más grande. Leyman (1992), recalca que el mobbing surge de un conflicto y lo analiza como una forma de estrés psicosocial.

"El mobbing o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento y activamente mantenido a ella. A causa de la elevada frecuencia y duración de la conducta hostil, este maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicosomática y social."

El mobbing ha sido definido como la mayor amenaza actual para la salud

de los empleados y se caracteriza como un tipo de violencia psicológica que es ejercida en el ámbito laboral de forma deliberada y continua hacia un sujeto aislado por parte de otro u otros, que pueden tener una relación jerárquica en relación al acosado simétrica o subordinada, aunque esta última sea más frecuente (Martínez-Hernández, 2010; Fidalgo, 2004; Piñuel, 2001; Leymann, 1996 y Einarsen, 1991).

La violencia y la agresión son conductas muy arraigadas en el repertorio de comportamientos de los seres humanos. Lo que originalmente fue un mecanismo de adaptación necesario para la supervivencia de la especie es ahora un problema muy difícil de manejar. La cantidad de factores que generan esta conducta se obtienen del análisis de factores generales, factores laborales o factores organizativos. Sin embargo se produce una confusión entre la agresión y su finalidad; como la mayoría de las conductas violentas, los objetivos pueden ser diversos; el acoso laboral tiene algunas particularidades que lo distingue del resto de formas de violencia psicológica. Es importante diferenciar la violencia del acoso psicológico con el mobbing, queda claro que ambas son un acto con el ejercicio de la dignidad y la integridad moral de la persona, pero mientras la primera se aplica de manera general a todos los trabajadores de una organización, con la intención de conseguir más productividad o de no perder el respeto de los trabajadores; el segundo requiere que se reúnan cuatro características las cuales destaca, *el propósito*, dado que él propósito es una característica indispensable para la diferenciación entre mobbing y la violencia del acoso psicológico en un ambiente laboral; de igual manera en el mobbing existe una serie de actos violentos generalmente en lo moral y psicológico, debe ocurrir con repetitividad o continuidad y se aplica con el propósito de perjudicar la integridad de otra persona tratando de obtener su salida de la organización (Pando & Ezqueda, 2007, 2011).

2.2 Método de evaluación sobre el mobbing

Para ser más concretos sólo existen dos métodos de evaluación del mobbing y en su mayoría de los instrumentos que se utilizan en la actualidad siguen la misma estructura.

1. Cuestionarios auto administrados y 2. Criterios operativos evaluados por observadores externos (Bustos, Varela, Caputo, Aranda y Messoulam, Torcassi, y Cucit, 2012).

La evaluación de las conductas implicadas en el mobbing ha dado lugar a la formación de diferentes cuestionarios. Rahim (1983) fue uno de los científicos en evaluar los conflictos en los miembros de una organización llamado Occupational Conflict Inventory II (ROCI II), realizó un cuestionario en el cuál mide estilos de manejo de conflictos de miembros de una organización, ya que estos estilos integran, obligan y son útiles para el rendimiento en el trabajo y la satisfacción de sus miembros (Acosta, Aguilera, Pozos y Contreras, 2010). El primero en hacer estudios sobre estos instrumentos fue H. Leyman y su lista de actividades en forma de preguntas dicotómicas que se denominó Leyman Inventory of Psychological Terrorization 1990 (LIPT-45) y es la herramienta más conocida para la evaluación de este fenómeno; consiste en un inventario que estima la presencia y magnitud de 45 conductas hostiles ejecutadas de forma directa, sistemática o intencional, por una o varias personas hacia otra (Cobo, 2013); España modificó este instrumento y lo llamaron LIPT-60 (2003), añadiéndole 15 ítems más, pero esta versión es mejor conocida como el Cuestionario de Estrategias de Acoso Psicológico. En 1994, Bjorkqvist & Osterman, a través de sus estudios sobre el bullying elaboraron instrumentos tales como el Work Harassment Scale (WHS), escala desarrollada para estudiar la violencia en el ámbito universitario, en 1998 surge el Psychological Workplace Inventory (PWI), Work Atmosphere Scale (WAS) y el Work Stress Symptom Scale (WSSS). En el año 2000, Piñuel y Zabala aportaron un cuestionario al cuál llamaron el barómetro Cuestionario Individual de Psicoterror, Negación, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales (CISNEROS), con el objetivo de evaluar no solo el mobbing, sino también sus consecuencias. Uno de los instrumentos más solicitados en los ingleses es el Negative Acts Questinary

(NAQ), 1997 de Einarsen, Hoel y Notelaers, se deriva de los estudios sobre acoso psicológico y bullying en las escuelas (Moreno, 2008) es un instrumento que desglosa las conductas negativas percibidas en el lugar de trabajo en dos sub escalas, el acoso psicológico y el acoso laboral, tratándose de una escala tipo Likert en la que el sujeto evaluado identifique la frecuencia a la que ha sometido a cada conducta planteada. La mayoría de estos instrumentos siguen la misma estructura que los primeros como el Sistema de Análisis Triangular del Acoso (SATA) 2009, es una método preventivo que trata de describir las claves para la evaluación del acoso laboral, así mismo, debe de servir para recoger información relevante y otorgar una significación determinando condiciones facilitadoras o limitadoras del inicio del fenómeno y no solo la historia de conflictos previos, situaciones disparadoras o evidencias de conflictos en curso (Sebastián y Fidalgo, 2009). Justicia en el 2002 en una investigación originó el Cuestionario para el Estudio del Acoso Laboral en Contextos Universitarios. De igual forma en el 2007 surge el instrumento de Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT- PANDO), este instrumento señala que para evaluar la presencia de mobbing se requiere de tres elementos, la presencia de comportamientos violentos de una o varias personas sobre otras, que estos comportamientos se presenten de manera continua durante cierto tiempo y que exista la intencionalidad de aniquilación o destrucción psicológica para obtener su salida de la organización y dañar deliberadamente a la persona (Pando, Aranda y Olivares, 2011). Así mismo, en México se realizó un estudio en donde buscan determinar la presencia del fenómeno entre mujeres docentes de un centro universitario sobre acoso psicológico (Aldrete, Pando, Aranda, Torres, 2006) y en el 2012, la Secretaría de Trabajo y Prevención Social elabora un Instrumento de Percepciones sobre la Situación Socio Laboral de la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, es una herramienta para poyar a los centros de trabajo a determinar si cumplen o no los requisitos establecidos en la Norma respecto a la satisfacción de los trabajadores en el espacio laboral. En otros países como Argentina en el 2011, iniciaron la construcción de más instrumentos como el

Inventario de Hostigamiento Laboral (IHL) evaluando el hostigamiento psicológico, moral y laboral. El Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (ISTAS21), 2005 de Moncada, de Llorens, Navarro & Kristensen, es una adaptación del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) que utilizan en España y es una herramienta de evaluación de riesgos laborales de naturaleza psicosocial que fundamenta una metodología para la prevención. Del mismo país, pero en 2008 inicia el Cuestionario de Hostigamiento Psicológico en el Trabajo (HPT), un instrumento que tiene como objetivo evaluar conductas de hostigamiento estrictamente psicológico, excluyendo el maltrato físico y el acoso sexual y el Cuestionario de Acoso Psicológico en el Trabajo (CAPT) desarrollado específicamente para evaluar el acoso psicológico en población de lengua española atendiendo a posibles conductas más típicas de acoso en una población hispana (Moreno, Rodríguez, Morante y Garrosa, 2005; Moreno, 2008). En 2006 en Colombia se elaboró un instrumento el cuál llamaron Acoso Laboral en Médicos Generales y Especialistas de Pereira, propuesta de un modelo de mobbing bajo la óptica administrativa utilizando en sus variables la inteligencia emocional (Trujillo, Rivas, Tovar, Rosas y Gutiérrez, 2008).

Cowie, Naylor, Rivers, Smith y Pereira (2002) insisten en el uso de nuevas metodologías en la evaluación del fenómeno que vaya más allá del formato de cuestionario, ya que este tipo de valoración al presentar una estructura inflexible, no recopila nuevos hallazgos entorno al fenómeno actual. Es importante acentuar, considerando que hay múltiples variables conductuales que tiene este fenómeno, identificar con exactitud los conjuntos del contexto, y en efecto, ajustarse a las características propias de cada población.

2.3 El mobbing en la organización y sus aspectos generales

Todas las organizaciones actúan no solamente atendiendo a un grupo de normas, leyes y reglamentos de manera oficial, sino por medio de un conjunto similar en maneras de actuar, sentir y de personalidad por cada uno de los

miembros. Entonces nos preguntamos si este fenómeno surge a partir de un conflicto en el perfil psicológico de un empleado o de un problema de organización en el trabajo.

Este término en la psicología social de las organizaciones ha sido estudiado en las últimas décadas por los países latinoamericanos como un fenómeno social. Es un constructo nuevo de las ciencias sociales que ha ido creciendo ciertas realidades en las que el saber científico se incorpora y transforma a los social (Ibáñez e Iñiguez, 1996). En los últimos años esta tendencia se ha modificado con contribuciones teóricas como empíricas en el mundo de las organizaciones (pública o privada). Cualquier sector económico puede verse afectado por el mobbing, aunque existen determinados sectores en donde hay más prevalencia. Un ejemplo es el que menciona Hirigoyen (1999, 2001), en el sector público predomina el mobbing con más frecuencia que en el sector privado.

Tipos de mobbing

Este fenómeno abarca tres tipos de mobbing donde la organización se ve afectada.

Mobbing/Acoso laboral ascendente: Es el que ejerce uno o varios subordinados sobre aquella persona que conlleva un rango superior en la organización (Pinzón y Atencio, 2010), lo describen cuando alguien exterior a la organización se incorpora a ella con un rango más alto. Sus métodos no son aceptados por los empleados que se encuentran bajo su dirección y suele suceder cuando el que victimiza no consiguió el puesto.

Mobbing/Acoso laboral horizontal o mixto: Un trabajador es acosado por un compañero del mismo nivel jerárquico, tiene como sujetos activos a un grupo de empleados y como sujeto pasivo a un empleado de similar jerarquía.

Mobbing/Acoso laboral descendente (Bossing): Es el tipo de mobbing más común, la persona que ejerce el poder lo hace a través de desprecios, insultos, falsas acusaciones que pretende minimizar al trabajador con terror psicológico para destacar frente a sus subordinados, o simplemente se trata de una estrategia cuyo

objetivo es deshacerse de una persona forzando el abandono sin preceder a su despido legal, suelen ser más vulnerables los empleados con contratos laborales, de contratos temporales, los sindicatos, etc.

Causas

Las causas de las conductas del mobbing en las organizaciones son muy diversas, el modelo de Neuman y Barón (1998), afirman que estas conductas agresivas se agrupan en dos factores, las sociales y las situacionales.

Pulido (2011) recalca que existen determinadas condiciones de trabajo y determinados sectores que afectan la incidencia del fenómeno así como aspectos deficientes en el diseño de los puestos de trabajo, estilos de liderazgo inadecuados y la existencia de normas organizacionales que no contemplen los aspectos morales con la presencia de procesos de acoso en las organizaciones. De las principales causas puede encontrarse incierta en las formas de gestión o de políticas en las organizaciones, la incorporación del hostigamiento para resolver los conflictos o para mantener un clima de disciplina y control como unas de sus herramientas.

El mobbing tiene su origen en el entorno laboral, pero muestra una prolongación más allá de él, como es el área profesional y asociativa, familiar e interpersonal (Martínez y Hernández, 2010).

Factores organizacionales

Empleos inseguros, dirección autoritaria, mala gestión del personal, niveles extremos de exigencia laboral, conflictos de rol, inexistencia de procedimientos en la resolución de conflictos, recursos humanos insuficientes, condiciones económicas de la empresa (Moreno y Garrosa, 2006).

Leyman (1996) hace investigaciones sobre los antecedentes organizacionales y menciona cinco principales:

1. Organización en el trabajo
2. Cultura organizacional

3. Estilos de liderazgo
4. Clima laboral
5. Entorno socio-económico

Fases y procesos

El mobbing presenta diferentes fases e intensidades. Existen tres aproximaciones para explicarlo:

- i. Las características de personalidad de la víctima y el victimario.
- ii. Las características que están en conjunto en la organización donde se encuentra.
- iii. La naturaleza contextual y ambiental (Hoel y Salín, 2003).

H. Leyman (1990), argumenta que hay cuatro fases:

- I. Incidentes críticos.
- II. Mobbing y estigmatización.
- III. Intervención de la dirección de la empresa.
- IV. Expulsión.

Piñuel (2004), añade otros de forma similar:

- I. Incidentes críticos.
- II. Fases de acoso y estigmatización.
- III. Fase de solicitud de ayuda especializada externa y diagnóstico incorrecto.
- IV. Salida de la organización.

El mobbing tiene desarrollos en todas las fases; sin embargo, debemos poner atención en la última fase para hacer una evaluación e intervención ya que las conductas individuales tienen motivaciones que surgen de múltiples experiencias afectivas, cognitivas y sociales.

El mobbing en términos generales determina la duración y frecuencia repetida

y sistemática de dañar a un individuo o grupo de individuos, pero hay que tomar en cuenta que se sigue confundiendo este término en las organizaciones con problemas laborales, malas relaciones con los compañeros, disputas incontroladas o estrés laboral, es por eso que Olmedo y González (2006) lo delimitan en cinco referencias.

1. Se produce durante o como resultado del cumplimiento de las obligaciones laborales.

2. Es una agresión contra cualquiera, más que una discriminación específica debida a la edad, género, raza, nacionalidad.

3. Tales acciones aparecen al menos durante seis meses y con una frecuencia semanal.

4. Es intencional, la finalidad es obligar a la persona que abandone el trabajo.

5. La víctima es arrasada a una posición de indefensión, real o percibida, que repercute negativamente en su salud física, psíquica así como su ámbito laboral. Las investigaciones que faciliten la comprensión del mobbing en el sentido de una comprensión del contexto laboral, de las interacciones en el trabajo a cultura organizacional y las acciones para prevenir o enfrentar la situación, permitirán nuevas construcciones teóricas y posibilidades de generar cambios en lo social (González y Graña, 2013).

Consecuencias

No tienen las mismas consecuencias, ni provoca las mismas reacciones en todas las personas, debido fundamentalmente a que las diferencias entre las habilidades, capacidades y recursos para afrontarlas puede ser muy distintas, no obstante sus consecuencias son devastadoras en la mayoría de los casos (Pinzón, 2010).

Las consecuencias del mobbing no son exclusivamente de las personas que actúan negativamente, ni de los comportamientos abusivos, sino de la organización en toda su totalidad (León, Arenas, Munduate, Medina, 2010).

La persona afectada puede presentar diferentes manifestaciones desde patologías psicosomáticas, dolores y trastornos funcionales, hasta trastornos orgánicos. Se puede estudiar de diferentes niveles:

Daños físicos: Podemos encontrarnos con diversas manifestaciones de patología psicosomática, desde dolores y trastornos funcionales hasta trastornos en los órganos.

Daños a nivel social: Estos individuos llegan a ser susceptibles e hipersensibles a la crítica con actitudes de desconfianza y con conductas de aislamiento, evitación, retraimiento e inadaptación social. En general, puede decirse que la salud social del individuo se encuentra profundamente afectada, pues este problema puede distorsionar las interacciones que tiene con otras personas e interferir en la vida normal y productiva del individuo.

Daños Psicológicos: La sintomatología puede ser muy diversa, pero principalmente ansiedad, alteraciones de sueño, problema psicosomáticos, irritabilidad, depresión (Pando, Aranda, Parra, Osorio, 2013), de igual manera puede darse otros trastornos emocionales como sentimientos de fracaso, impotencia y frustración, también puede verse afectados por distintos tipos de distorsiones cognitivas.

Martínez y Medeiros (2010) mencionan que los perfiles del tipo que sea tienden a ciclar entre la posición depresivo-ansioso y hostil-defensiva. Señalan que el acoso psicológico en el trabajo es causa de una severa psicopatología de instauración progresiva y que tiende a evolucionar hasta una estabilización crónica (Piñuel, 2001, 2004; González y Rodríguez, 2006; González y Delgado, 2008; González y Graña, 2010).

Aunque los episodios del mobbing todavía no se han estudiado exhaustivamente, no podemos minimizar este fenómeno, ya que se trata de una psicopatología emergente que está empezando a ser reconocida en las políticas públicas bajo diferentes composturas, según sea la causa.

Perfiles de la víctima y el victimario

Así como se hacen investigaciones sobre las causas, consecuencias y fases, también podemos definir un perfil de la organización que favorece estos fenómenos. Estudios empíricos demuestran que una pobre política organizacional y la existencia de contratos temporales o de inestabilidad laboral, están asociados con la aparición del acoso psicológico en el trabajo.

Víctima: No existe una personalidad concreta de la víctima, cualquiera es susceptible a sufrir mobbing por parte de un victimario deseoso de destruir. Generalmente son mujeres, con alto sentido de moralidad y un nivel de auto exigencia, preocupados por su imagen, autónomos, con iniciativa, gran capacidad profesional, apreciado por sus compañeros (Martínez, 2012).

Victimario: Peñasco (2005) autora de numerosas obras, define el perfil del acosador como personas de centralización exagerada en sí mismos, falta de empatía e interés hacia los demás, manipulador con necesidad de aprobación, egocéntricos, con personalidad psicópata, intolerante a las críticas, necesitados de admiración, reconocimiento, narcisistas, envidiosos, ausencia de culpabilidad y obsesión por culpar a los demás, no obstante encontramos un tercer perfil, los testigos mudos. El victimario suele ejercer una violencia exclusivamente psíquica a través de una actitud hostil, pero en ocasiones puede llegar a la agresión física (Martínez, 2012).

Los psicópatas organizacionales aniquilan el capital intelectual humano y extinguen la creatividad y la comunicación en las organizaciones que se instalan, ello da lugar a que las personas subyugadas por el miedo se transformen en trabajadores desmotivados y aliñados de su propio trabajo (Verona, Déniz, y Santana, 2014).

2.4 Comportamientos abusivos de baja intensidad

Los comportamientos abusivos en el trabajo afectan el clima organizacional y deteriora el compromiso de los empleados, sobre todo los comportamientos

abusivos de baja intensidad son las más difíciles de detectar. En los entornos que se consideran competitivos, el valor de las empresas no solo mide en términos de sus resultados económicos, sino también en términos de su imagen, reputación y capacidad para conservar los recursos humanos en la organización. Tanto la literatura académica como la práctica demuestran una creciente preocupación por el clima organizacional como medio para comprender los factores que afectan la confianza, el compromiso y el desempeño de los empleados de la organización.

No hay un único proceso que pueda explicar todos los fenómenos si bien tanto los factores individuales, grupales, organizacionales y sociales como contextuales están presentes, se debe gestionar efectivamente el impacto de estos, ya que requieren de múltiples intervenciones que contemplen tanto la evaluación de riesgos como las medidas preventivas y normativas.

Las organizaciones pueden influir sobre el clima laboral que experimentan sus empleados, mejorando la comunicación interna, fomentando una cultura de transparencia y responsabilidad, diseñando una arquitectura de procedimientos coherentes y equitativos, o seleccionando y formando líderes capaces de manejar adecuadamente las emociones y los conflictos.

En respuesta, los profesionales en la materia y las disciplinas que las estudian, expresan que siguen teniendo dificultades a la hora de atender a este tipo de personas.

2.5 Mobbing y Género

Joan Scott (1986) refiere que podemos resumir al género como una categoría social impuesta sobre un cuerpo sexuado. En consecuencia, la violencia en el género hará referencia a todo fenómeno que limite a la formación y la capacidad de autonomía. Estas violencias consisten en la creación de un tipo de representaciones sociales, como esquemas de percepción, apreciación y acción que se impone en las mujeres, que condicionan la aceptación de su propia subordinación. Esta serie de violencias puede ocurrir bajo distintos modelos, según

el ámbito donde se produzca, ya sea familiar, laboral o institucional. Podemos anunciar que la clasificación de la legislación en las normas de políticas públicas para efectos de investigación, encontramos grados de dificultad a la hora de delimitarlo. En la relación a los estudios que existen entre el género y el mobbing, no establecen diferencias de género, recalcando que el fenómeno afecta por igual a hombres y mujeres; sin embargo, otros autores como Lewis & Orford (2005) sostienen que sí hay diferencias entre ambos colectivos. En los estudios de Justicia (2007) refiere que el mayor porcentaje que existe en el fenómeno de mobbing se debe a mujeres más que los hombres.

Los frenos que impiden que la equidad formal trascienda a una equidad real son diversos. La proporción de mujeres que accede al empleo es sistemáticamente menor que la de los hombres, además, se confirma que el empleo que ocupan es de peor calidad ya que soportan más tiempo. En aspectos relacionados a la salud mental, hablar en estadísticas laborales señalan una incidencia mayor en trastornos en las mujeres, incluyendo la ancianidad y la depresión (Aldrete, 2006). Es precisamente estas causas que conducen a proponer diversas iniciativas para eliminar y reducir la discriminación de género en los mercados de trabajo.

Estudios previos señalan que los mercados laborales se encuentran permeados por inequidades de género existentes en lo social y lo comunitario que se trasladan en el ámbito laboral, produciendo la segregación sexual del trabajo. Este contexto implica que las empleadas se ubiquen en posiciones vulnerables y con menos posibilidades de desarrollo profesional. La serie de discriminaciones que viven las mujeres dentro del entorno laboral tiene una gran variedad de expresiones; la salarial es una de ellas, los datos muestran que la desigualdad salarial está diferenciada por el sexo. Sin embargo, ante estos programas se produce una doble circunstancia que tiende a desproteger a las mujeres que son víctimas de violencia. Nos encontramos con que los servidores de las políticas públicas responsables de los niveles educativos suelen desconocer la violencia docente. En segundo lugar, a pesar de que la mayoría de los programas señalados

se proponen garantizar la integridad de los alumnos y alumnas, en los hechos no atienden de manera específica la violencia entre pares, pues están orientados a frenar las manifestaciones más evidentes y notables de las violencias entre compañeros y compañeras insertas dentro del fenómeno.

La labor legislativa deja huecos para la aplicación de las leyes, ya que la reglamentación de las mismas están muy atrasadas, lo que permite negligencias e incumplimiento a la hora de registrar las violencias y acosos que sucede en los ámbitos laborales y escolares (Ochoa, Calonge, 2014). Las distintas organizaciones públicas deben esforzarse en una expansión de los servicios conducentes a la atención a la infancia, discapacidad y ancianidad, que aligere la carga de las mujeres que son madres, empleadas y esposas a la vez. Cada vez se deslumbra con más nitidez que para la igualdad de oportunidades no se convierta en una cuestión de otorgar nuevos espacios a las mujeres, es necesario trastocar la lógica de la organización social que ha impedido durante mucho tiempo alcanzar plena autonomía a la mitad de la población.

Analizar las realidades sociales que afectan el bienestar de los individuos desde una perspectiva de género no significa focalizar la atención en las mujeres o las niñas, desconociendo que los hombres y los niños también forman parte de la situación, tampoco supone asumir que el sexo de las personas por sí mismo, las convierte en casos de mayor o menor vulnerabilidad, importancia o interés.

CAPITULO 3. PROPUESTA DE UNA INTERVENCIÓN

3.1 Objetivo General

Consiste en explicar y analizar los sesgos en la investigación científica psicológica sobre el mobbing, permitiendo recopilar con ello situaciones de la vida real y contrastar hipótesis en relación directa con los fenómenos estudiados a medida a que estos se desarrollan.

Objetivo Específico

Al término del taller las empleadas y los empleados de una organización identificarán los factores de riesgo del mobbing desde una perspectiva de género, con la finalidad de reducir la ocurrencia de este fenómeno e incrementar el bienestar laboral adquiriendo nuevas herramientas. Se creará una herramienta para mejorar la productividad de los empleados en una organización.

3.2 Problemática

¿Por qué la equidad de género y el mobbing se debe de estudiar y analizar?, porque cada día, estos dos constructos se reconocen como un componente esencial político, económico, educativo y social para el desarrollo sustentable y dentro de lo particular para la salud de un empleado en una organización. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en un comunicado de prensa en junio de 2006, indica que la violencia en el trabajo aumenta en todo el mundo y en algunos países alcanza niveles de epidemia y refiere a prácticas como la intimidación, el hostigamiento sistemático o mobbing, las amenazas por parte de compañeros psicológicamente inestables, el acoso sexual y los homicidios. Advierte que los costos de la violencia en el lugar de trabajo son enormes y pueden causar pérdidas millonarias debido a causas como el ausentismo o las licencias médicas. El fenómeno también está presente en profesiones relacionadas como la

enseñanza, los servicios sociales y la atención sanitaria, que en el pasado parecían protegidas de los casos de violencia en el trabajo.

El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) en un comunicado en el 2011, describe que las mujeres de entre 15 y 30 años de edad han sido víctimas de mobbing. Para el cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, junto con el Objetivo del Eje 3 "Igualdad de Oportunidades", con el fin de eliminar cualquier discriminación por motivos de género y garantizar la igualdad de oportunidades, para que mujeres y hombres alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual, se creó una Norma Mexicana que establece los requisitos para la certificación de las prácticas por igualdad laboral entre mujeres y hombres, que introduce indicadores, prácticas y acciones para fomentar la igualdad de oportunidades e incluye un instrumento de Percepciones Sobre la Situación Socio Laboral, el cual se les aplicará al inicio y final del taller a todos los empleados que participen.

El Eje Transversal Perspectiva de Género del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, obliga a instrumentar estrategias desde la Administración Pública Federal, que impulsen una mayor inserción de las mujeres en la esfera laboral, junto con la erradicación de las prácticas de discriminación, hostigamiento y acoso sexual y laboral, con el fin de conseguir una transformación real al interior de los centros de trabajo. Para ello, el 19 de agosto de 2014, se firmó un convenio de colaboración entre la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), INMUJERES y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), con el fin de generar una estrategia en común para impulsar la igualdad laboral y la no discriminación.

Intervenir para prevenir el mobbing en las organizaciones es difícil de afrontar desde una perspectiva de género, ya que históricamente estos fenómenos en términos y causas han evolucionado de diferente manera. En efecto, dichos conceptos determina la importancia de otras desigualdades no sólo de género, también de poder, educación, economía y salud.

Esta propuesta de intervención tiene como finalidad disminuir la prevalencia del fenómeno e incrementar el bienestar laboral adquiriendo nuevas herramientas para detectar, intervenir y prevenir en los empleados de una organización educativa de cualquier edad y posición, ya que muchos casos implican una reexperimentación que conllevan a consecuencias negativas como problemas en la salud, psicológicas y familiares. La secretaria ejecutiva de INMUJERES manifestó que las experiencias de diversas organizaciones para incorporar la perspectiva de género han logrado beneficios como la disminución en la segregación ocupacional, incremento de la productividad desarrollo y crecimiento profesional.

3.3 Justificación

La herramienta consiste en responder a la necesidad de reafirmar, llenar vacíos sobre estos temas ya existentes y en la formulación de nuevas explicaciones a través de las organizaciones, donde la mayoría de los empleados lo consideran un segundo hogar llevando una salud mental más favorable. El taller consistirá en cinco sesiones de una hora aproximadamente, distribuidas con una técnica y táctica de aprendizaje, ejercicios vivenciales, en un aula que se encuentre en la organización donde participaran hombres y mujeres de cualquier edad y posición.

Al iniciar y finalizar el taller se aplicará el Instrumento de Percepciones Sobre la Situación Socio Laboral que consiste en buscar la igualdad y las inclusiones laborales, además de consolidar la previsión social a través de la creación de condiciones para el trabajo digno, bien remunerado, con capacitación, seguridad, libre de toda discriminación, con responsabilidad entre la vida laboral y la vida familiar que posibilite la realización plena de mujeres y hombres.

El Instrumento no pretende ser un test para valorar la personalidad de cada empleado, sino para valorar la percepción de estas conductas de acoso laboral e inequidades en una organización, de igual manera se requiere de los datos generales y laborales de cada participante.

TALLER PARA DISMINUIR EL MOBBING DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Objetivo General

Crear una herramienta para mejorar la productividad de los empleados en una organización.

Objetivo Específico

Al término del taller los participantes de una organización se sensibilizarán sobre el fenómeno del mobbing desde una perspectiva de género.

Es un taller dirigido a hombres y mujeres, de cualquier edad y posición, que trabajen en una organización.

El lugar donde se llevará a cabo la investigación será en un Instituto de la Universidad Nacional Autónoma de México. En un aula amplia para suficientes participantes, iluminado, con sillas cómodas y accesible para la mayoría de las personas. Se requiere que antes de iniciar las sesiones del taller se lleve a cabo un manual para el participante. Las normas y el funcionamiento del taller son responsabilidad de los coordinadores que deben de tener una preparación y conocimiento de los temas que se darán en el taller y entre ellos pueden ser licenciados en Psicología, Pedagogía, Sociología, Derecho, Comunicación y Trabajo Social.

TEMA I: Componentes básicos de la equidad de género y el mobbing

Objetivo: Al finalizar la sesión el participante conocerá a sus compañeros del grupo, sus experiencias y entenderá los componentes básicos de la equidad de género y el mobbing para integrarlos a la perspectiva de género.

Técnica: Actividades recreativas.

Táctica: De iniciación y comunicación.

Materiales: Hojas, Instrumento de Percepciones Sobre la Situación Socio Laboral, proyector y laptop.

Desarrollo: Se inicia con la presentación del coordinador, da la bienvenida a los participantes. Expone el programa, los objetivos y las reglas así como el día y la hora que se acordará asistir al taller. El coordinador con la técnica de actividades recreativas invitará a los participantes a que se presenten, cuenten sus experiencias, sus gustos para romper el hielo. Explicará el por qué y para qué se crea el taller, informando sobre los componentes básicos de la equidad de género y el mobbing para integrarlos desde una perspectiva de género. Al finalizar se aplicará el cuestionario de Instrumento de Percepciones sobre la Situación Socio Laboral, para llevar un historial de cada participante.

Tiempo: 80 Min.

Ejercicio: Verdadero o Falso.

TEMA II: ¿Qué es el mobbing?

Objetivo: Al finalizar la sesión el participante conocerá la historia del mobbing, los tipos, fases y las consecuencias del proceso que conlleva el mobbing desde la organización. Así mismo, integrará la información con el perfil de la víctima, el victimario y en la organización donde se desarrolla.

Materiales: Proyector y laptop.

Técnica: Expositiva.

Táctica: Reflexiva.

Desarrollo: El coordinador expone la historia del mobbing, los tipos, las causas, las fases y las consecuencias del proceso que conlleva el mobbing desde la organización. Así mismo, se expone el perfil de la víctima, el victimario y en la organización donde se desarrolla.

Tiempo: 60 min.

Ejercicio: Relacionar columnas.

TEMA III: Estrategias de Intervención

Objetivo: Al finalizar la sesión el participante detectará el fenómeno desde una perspectiva de género, identificará las conductas que se confunden con otros fenómenos así como los factores de riesgo de la víctima, victimario y la organización.

Técnica: Grupos de discusión.

Táctica: De estructuración.

Materiales: Proyector y laptop.

Desarrollo: El coordinador con la técnica de grupos de discusión detectarán el mobbing desde una perspectiva de género, así mismo el participante analizará y diferenciará las dificultades que conlleva estos fenómenos y lo que no es. Al finalizar el coordinador expondrá los factores de riesgo de la víctima, victimario y de la organización.

Tiempo: 60 Min.

Ejercicio: Autobiografía.

TEMA IV: Prevención

Objetivo: Al finalizar la sesión el participante obtendrá facilidades para adquirir un medio de información, una guía para denunciar estos fenómenos y en grupo determinarán protocolos en la organización.

Materiales: Hojas, proyector y laptop.

Técnica: Técnica demostrativa.

Táctica: De interpretación, confrontación y clarificación.

Desarrollo: El coordinador creará un escenario que involucre a los participantes y planteará un problema que deberá de ser abordado de distintas maneras, en el

cual deben organizarse en grupo no más de cinco y juntos llegar a la solución del problema planteado. El coordinador expondrá la evaluación de riesgos psicosociales, acordando protocolos de prevención en la organización y estableciendo canales de detección.

Tiempo: 60 Min.

Ejercicio: Sopa de letras.

TEMA V: Cierre

Objetivo: Al finalizar la sesión el participante se sensibilizará, informará y aprenderá sobre lo que es el fenómeno del mobbing desde una perspectiva de género.

Técnica: Diálogo.

Táctica: Alentamiento.

Materiales: Hojas, laptop, proyector. Instrumento de Percepciones Sobre la Situación Socio Laboral.

Desarrollo: El participante hará un resumen de lo que se trató durante todo el transcurso del taller. El coordinador expondrá brevemente si los objetivos fueron realizados y al finalizar se les aplicará el Instrumento de Percepciones Sobre la Situación Socio Laboral.

Tiempo: 80 Min.

Ejercicio: Instrumento de Percepciones sobre la Situación Socio Laboral.

DISCUSIÓN

La perspectiva de género, así como el mobbing/acoso laboral son fenómenos que han surgido gracias a la sociedad, su historia, cultura y en efecto, son constructos difíciles de investigar y evaluar. La aportación que se destaca en este proyecto es en desarrollar una propuesta de intervención con estrategias y técnicas preventivas mediante un taller para evaluar los factores de riesgo de carácter psicosocial en los empleados de cualquier organización, ya sea privada o pública. Al llevar a cabo esta propuesta podría obtenerse los siguientes beneficios desde un enfoque con perspectiva de género que puede servir para formular adecuadamente el mobbing y plantearlo como un proceso y no simplemente como un fenómeno aislado. El hecho de entenderlo como un proceso permite conceptualizar las fases y determinar los elementos facilitadores e inhibidores, así como la posible extensión de sus causas y consecuencias. Cabe mencionar que el incremento progresivo de violencia e inequidades de género en la actualidad, incluso en los sistemas educativos, se ha infiltrado en demasía en las organizaciones mexicanas, es de urgencia plantear más estudios científicos sobre estos fenómenos en el trabajo, pues estos riesgos psicosociales, constituyen uno de los principales retos en la psicología organizacional. Se debe de trabajar estos fenómenos en el mismo medio de trabajo u organización, procurando eliminar los factores de riesgo así como identificar si es por causa de la organización o de sí mismo. Es conveniente atender con especial interés a los grupos de riesgo que existan en las organizaciones como ser trabajadores de distinta raza, religión o mujeres. Por medio de medidas preventivas debemos recalcar y modificar el proceso de producciones, aumentando la participación de los trabajadores, disminuyendo estas demandas, revisando los objetivos de cada empleado, reconocimiento de su labor, salarios adecuados, disminuir la presión excesiva y evitar situaciones de estrés que con frecuencia suelen ocasionar todo este tipo de conductas. Es por eso que el rol del psicólogo debe de ser de gran importancia, ya que evaluando las conductas de acoso laboral es identificar solo una parte del

problema y no siempre la más importante, sino también la evaluación de la organización quien lo dirige. La prevención y la intervención pueden beneficiarse de diferentes enfoques y disciplinas. En conclusión desde la perspectiva de género, hay que reconocer la magnitud del mobbing a nivel local, nacional y organizacional, como un impacto en las condiciones de salud en los empleados y empleadas. Así mismo, se requiere una intervención para disminuir este fenómeno, mayor compromiso político, social y una implementación de leyes dependiendo de cada organización de cada país.

La incorporación de la perspectiva de género es compleja y requiere de un proceso de reflexión y cuestionamiento de cada participante. Para que esto funcione correctamente se deben estructurar medidas de intervención a base en función y tamaño de cada organización. Se requieren de apoyo de otras disciplinas que centren sus estudios en las conductas de los empleados, sus relaciones interpersonales y todas las variables que le conforman.

ANEXOS: Manual del participante.

MANUAL DEL PARTICIPANTE

*“Taller para Disminuir el Mobbing desde una
Perspectiva de Género”*



INDICE

Introducción

Objetivos del taller

Papel del participante

1. Tema: Componentes básicos de la equidad de género y el mobbing
 - Bienvenida
 - Objetivos del taller
 - La equidad de género y el mobbing
 - Instrumento de Percepciones Sobre La Situación Socio Laboral
2. Tema: ¿Qué es el mobbing?
 - El proceso del mobbing
 - Víctima, victimario y organización
3. Tema: Estrategias de Intervención
 - Detección del mobbing
 - Diferencias del mobbing
 - Factores de riesgo
4. Tema: Prevención
 - Prevención primaria
 - Prevención secundaria
 - Prevención terciaria
 - Prevención organizacional
5. Tema: Cierre
 - Resumen del taller
 - Instrumento de Percepciones sobre la Situación Socio Laboral

Discusión

Referencias

INTRODUCCIÓN

Este manual tiene como propósito visionarte desde una perspectiva de género una problemática actual en las organizaciones conocido como mobbing; en la lengua española, acoso laboral y que ha dado hincapié a libros de superación, artículos y creación de leyes acerca de este fenómeno. Sin embargo, debemos reflexionar como empleados de una organización sea pública o privada, la vivencia y experiencia por aquellas personas que lo padecen ya que las consecuencias llegan principalmente a terceros. Buquet (2011) menciona que la igualdad entre hombres y mujeres no es sólo asunto de justicia social, sino una necesidad para el desarrollo económico y social de cualquier sociedad. Los objetivos principales en los participantes de esta organización es el desarrollo amplio y profundo del conocimiento sobre el tema de género y mobbing. Algunos individuos llegan a confundir el mobbing/acoso laboral con otros fenómenos como la discriminación, el estrés, el burnout y los vinculan con la inseguridad, déficit o intensidad de las condiciones de trabajo y en efecto como parte del juicio de nuevas formas de organización. El objetivo de este manual es intervenir y prevenir en cualquiera de las fases de este fenómeno para que exista una mayor productividad como empleado y mejor calidad de vida.



OBJETIVO GENERAL

Al finalizar el taller el participante identificará los factores de riesgo del mobbing desde una perspectiva de género, con la finalidad de reducir la ocurrencia de este fenómeno e incrementar el bienestar laboral adquiriendo nuevas herramientas.

PAPEL DEL PARTICIPANTE

Es fundamental que muestres una disposición favorable para el aprendizaje. Para desarrollar esta disposición debes de tomar en cuenta:

- ✓ Tus metas y expectativas
- ✓ Interés en los temas de estudio
- ✓ Voluntad para cumplir con lo que se le propone
- ✓ Desarrollo personal y social que lograrás en el transcurso del taller



DURANTE EL TALLER OBTENDRÁS

- ✓ Orientaciones del coordinador del taller
- ✓ Exposiciones complementarias
- ✓ Ejercicios vivenciales y aplicación en la vida
- ✓ Dinámicas con diferentes técnicas didácticas
- ✓ Aspectos del manejo del manual

Las sesiones se basan en actividades de recreación con técnicas de aprendizaje y tácticas didácticas que se utilizan para vivencia de cada uno de los temas expuestos.

Objetivos: Esto te permitirá delimitar los contenidos de acuerdo a las técnicas que habrá en cada módulo para evaluar el aprendizaje.

Desarrollo: Cada dinámica conservará un contexto para que te orientes y retroalimentes tu aprendizaje.

Tiempo: Para que se desarrolle perfectamente el proceso de cada dinámica requiere de un tiempo específico que deberás respetar, con el objetivo que se desarrolle en tiempo y forma en el taller.

Ejercicios: Es una forma de retroalimentar lo aprendido con el objetivo de que te sientas más seguro en cada dinámica que transcurre.

TEMA I: Conceptos Básicos de la Equidad de Género y Mobbing

Objetivo:

Al finalizar la sesión conocerás a tus compañeros participantes, sus experiencias y entenderás los componentes básicos de la equidad de género y el mobbing para integrarlos a la perspectiva de género.

Desarrollo:

- ✓ Bienvenida y registro de los participantes
- ✓ Información del programa, los objetivos, reglas y horarios del taller
- ✓ Técnica de actividades recreativas
- ✓ Exposición de los componentes básicos de la equidad de género y el mobbing para integrarlos a la perspectiva de género
- ✓ Aplicación del Instrumento

Materiales:

Hojas, Proyector, Laptop, Instrumento.

Tiempo: 80 Min.



TEMA I: Conceptos Básicos de la Equidad de Género y Mobbing



Equidad de género.- Existen dos maneras fundamentales de hacer uso de la palabra género. El primero se considera al género como el conjunto de aspectos culturales que se establecen en un sexo dado. El segundo entiende al género como término que da cuenta de los constructos sociales implicados en la relación masculino/femenino (Pujal y Amigot, 2010).

Psicología del género y feminismo.

- Concepto Género (70s)
- Generación del sexo (90s)
- Perspectivas transfeministas (2010)

Mobbing:

Es una conducta abusiva consiente y premeditada, realizada de forma sistemática y repetitiva, que atenta contra la dignidad o la integridad psicológica o física de un trabajador o trabajadora. También se denomina acoso psicológico o psicoterror laboral.

Género: Red de rasgos de personalidad, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades, que a través de un proceso de construcción social, diferencia a los hombres de las mujeres.



TEMA I: Conceptos Básicos de la Equidad de Género y Mobbing

IGUALDAD

Es un principio jurídico reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos.

EQUIDAD

Introduce un principio ético o de justicia que nos obliga a plantearnos los objetivos para conseguir una sociedad más justa.

- Los componentes básicos de la equidad de género en el mundo del trabajo son:

- Organizaciones públicas y privadas
- Sindicatos
- Políticas
- Planificaciones



CUESTIONARIO DE PERCEPCIONES SOBRE LA SITUACIÓN SOCIOLABORAL

NOMBRE DEL CENTRO DE
TRABAJO _____

I. VIOLENCIA LABORAL

Instrucciones: Marque con una "X" la casilla correspondiente.

Hostigamiento sexual

En el centro laboral actual, ha recibido en contra de su voluntad expresa y de manera insistente.

- | | | | | |
|--|----|--------------------------|----|--------------------------|
| 1. Comentarios sugestivos insistentes relacionados con el sexo. | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |
| 2. Bromas ofensivas relacionadas con el sexo. | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |
| 3. Miradas obscenas o guiños con intenciones sexuales. | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |
| 4. Petición de pláticas indeseadas relacionadas con asuntos personales y sexuales. | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |
| 5. Propositiones sexuales directas o indirectas o de establecer una relación sexual. | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |

En el centro de trabajo actual, ha recibido:

- | | | | | |
|--|----|--------------------------|----|--------------------------|
| 6. Recompensas o incentivos laborales a cambio de favores sexuales | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |
| 7. Amenazas con daño o castigos en caso de no acceder a proporcionar favores sexuales. | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |
| 8. Contacto físico sexual no deseado. | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |

En caso de haber sido víctima de alguna de las conductas anteriores.

9. ¿De quién provino?

<input type="checkbox"/>	Jefe(a) inmediato(a)	<input type="checkbox"/>	Otros(as) jefes(as)	<input type="checkbox"/>	Compañeras(os)
<input type="checkbox"/>	Otro(a)	<input type="checkbox"/>	No aplica		

10. En caso de haber contestado **SÍ** en alguna de las preguntas anteriores, ¿se resolvió satisfactoriamente su caso?

<input type="checkbox"/>	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>	No Aplica
--------------------------	----	--------------------------	----	--------------------------	-----------

Acoso moral (*mobbing*)

En el centro de trabajo actual, de manera tenue y reiterada, mi jefe(a) o algún(a) superior ha emprendido acciones como las siguientes:

- 11. Aislarme de mis compañeros(as) sea mediante prohibiciones o cambios de lugar repetidos y poco razonables.
- 12. Dejarme sin instrucciones de trabajo.
- 13. Menospreciar ofensivamente mi esfuerzo laboral o mis propuestas de trabajo.
- 14. Girarme instrucciones de manera altanera y poco educada.
- 15. Asignarme tareas que están muy por debajo de mis capacidades y nivel.
- 16. Imponer tareas sin los medios necesarios para cumplirlos.
- 17. Valorar negativamente y a mis espaldas mi esfuerzo, capacidades o actitudes.

Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>

En el centro laboral actual...

Ejercicio: Cuestionario

18. Cuentan con algún medio (reglamento, código, estatuto, etc.) para sancionar el hostigamiento sexual y/o el acoso moral.

	Si		No		No Sabe
--	----	--	----	--	---------

19. Se ha implementado algún programa para prevenir el hostigamiento sexual y/o el acoso moral.

	Si		No		No Sabe
--	----	--	----	--	---------

En caso de contestar sí,

20. Conoce alguna acción para promover dicho programa.

	Si		No		No Sabe
--	----	--	----	--	---------

21. Marque las acciones que conoce para promover dicho programa.

	Cursos		Propaganda		Programa
	Pláticas		Talleres		Otro

En caso de que exista dicho programa,

22. ¿Considera que es efectivo?

	Si		No		No Sabe
--	----	--	----	--	---------

23. En el caso de ser hostigado(a) sexualmente o acosado(a) moralmente en el centro laboral actual, considera que recibiría apoyo de:

	Nadie		Familia		Pareja		Jefe(a) inmediato(a)
	Sindicato		Compañeros (as)		Otros (as)		

En el centro laboral actual...

24. ¿Sabe a qué autoridad puede dirigirse para denunciar el hostigamiento sexual y/o acoso moral?

	Si		No
--	----	--	----

25. La probabilidad de que usted sea víctima de un acto de acoso moral es un...

	0-10%		20 %		30%		40%		50%
	60%		70%		80%		90%		100%

Ejercicio: Cuestionario

26. La probabilidad de que un acto de hostigamiento sexual quede impune de un...

<input type="checkbox"/>	0-10%	<input type="checkbox"/>	20 %	<input type="checkbox"/>	30%	<input type="checkbox"/>	40%	<input type="checkbox"/>	50%
<input type="checkbox"/>	60%	<input type="checkbox"/>	70%	<input type="checkbox"/>	80%	<input type="checkbox"/>	90%	<input type="checkbox"/>	100%

27. Ordene las cinco opciones que completan la frase Mi empleo actual es... según se ajusten a su punto de vista, colocando en los cuadros vacíos el 1 para la opción que mejor refleje su punto de vista, 2 para la siguiente y así sucesivamente hasta el 5, para la opción que esté más lejana de lo que usted piense.

Opciones	Número
Un medio para obtener ingresos y resolver las necesidades propias y las de mi familia.	
Una actividad importante en mi vida, entre otras igualmente importantes.	
Un medio para resolver mis necesidades y gusto, sin depender de otras personas.	
Una actividad que me permite realizar como profesional y como persona.	
Un medio cómodo de obtener ingresos para gastarlos en lo que más me gusta.	

II. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Participación

En el centro laboral actual mi jefe(a) o mis superiores por lo general o casi siempre...

28. Toman en cuenta mi opinión.

<input type="checkbox"/>	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>	No sabe
<input type="checkbox"/>	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>	No sabe
<input type="checkbox"/>	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>	No sabe

29. Valoran mi trabajo al menos tanto como yo lo valoro.

30. Valoran mi trabajo por debajo de lo que yo lo valoro.

Ejercicio: Cuestionario

En el centro laboral actual,

31. La comunicación con mi jefe (a) inmediato(a) y los(as) directivos es por lo general...

<input style="width: 30px; height: 30px;" type="text"/>	Muy cordial	<input style="width: 30px; height: 30px;" type="text"/>	Cordial	<input style="width: 30px; height: 30px;" type="text"/>	Regular	<input style="width: 30px; height: 30px;" type="text"/>	Hostil	<input style="width: 30px; height: 30px;" type="text"/>	Muy hostil
---	-------------	---	---------	---	---------	---	--------	---	------------

32. En general, soy consciente de mis responsabilidades y de lo que mi jefe(a) inmediato(a) espera de mí.

<input style="width: 60px; height: 40px;" type="text"/>	Si	<input style="width: 60px; height: 40px;" type="text"/>	No
---	-----------	---	-----------

Igualdad

En el centro laboral actual en una escala de 0 a 10,

33. La calificación que yo le pondría en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación por motivos de sexo, preferencia sexual, raza, religión, etc. en cuanto a salarios, oportunidades de ascensos, premios, horas extras, capacitación... es de:

0	<input style="width: 30px; height: 30px;" type="text"/>	1	<input style="width: 30px; height: 30px;" type="text"/>	2	<input style="width: 30px; height: 30px;" type="text"/>	3	<input style="width: 30px; height: 30px;" type="text"/>	4	<input style="width: 30px; height: 30px;" type="text"/>	5	<input style="width: 30px; height: 30px;" type="text"/>	6	<input style="width: 30px; height: 30px;" type="text"/>	7	<input style="width: 30px; height: 30px;" type="text"/>	8	<input style="width: 30px; height: 30px;" type="text"/>	9	<input style="width: 30px; height: 30px;" type="text"/>	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

34. La calificación que yo le pondría en materia de un reparto justo y equitativo de todo cuanto la organización puede ofrecer a sus trabajadores(as)... es de:

0	<input style="width: 30px; height: 30px;" type="text"/>	1	<input style="width: 30px; height: 30px;" type="text"/>	2	<input style="width: 30px; height: 30px;" type="text"/>	3	<input style="width: 30px; height: 30px;" type="text"/>	4	<input style="width: 30px; height: 30px;" type="text"/>	5	<input style="width: 30px; height: 30px;" type="text"/>	6	<input style="width: 30px; height: 30px;" type="text"/>	7	<input style="width: 30px; height: 30px;" type="text"/>	8	<input style="width: 30px; height: 30px;" type="text"/>	9	<input style="width: 30px; height: 30px;" type="text"/>	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

35. en caso real o posible de que su compañero(a) de trabajo cometiera un error involuntario grave que les impidiera cumplir una tarea muy importante, ¿Cuál de las siguientes acciones llevaría a cabo?

a) Darle un buen consejo, no sin antes aclarar a todo mundo quién cometió el error.	Si	<input style="width: 40px; height: 30px;" type="text"/>	No	<input style="width: 40px; height: 30px;" type="text"/>
b) Apoyarle en todo lo posible, siempre y cuando no se me responsabilizara de ese error.	Si	<input style="width: 40px; height: 30px;" type="text"/>	No	<input style="width: 40px; height: 30px;" type="text"/>
c) Guardar el secreto, procurando no compartir más tareas con ese(a) compañero(a).	Si	<input style="width: 40px; height: 30px;" type="text"/>	No	<input style="width: 40px; height: 30px;" type="text"/>
d) Ayudarle en todo lo posible, exigiéndole que se hiciese responsable de su error.	Si	<input style="width: 40px; height: 30px;" type="text"/>	No	<input style="width: 40px; height: 30px;" type="text"/>
e) Darle un buen consejo, compartiendo la responsabilidad por dicho error.	Si	<input style="width: 40px; height: 30px;" type="text"/>	No	<input style="width: 40px; height: 30px;" type="text"/>

36. ¿Las funciones y tareas están definidas con claridad?

Nunca Casi nunca Ocasionalmente Casi siempre Siempre

37. ¿Las cargas de trabajo son justas y equitativas para todas y todos los que laboramos en la organización?

Nunca Casi nunca Ocasionalmente Casi siempre Siempre

III. PREVISIÓN SOCIAL

En el centro de trabajo actual,

38. Me brinda las prestaciones de ley y se preocupan por mi desarrollo integral y el de mis compañeros(as)...

Nunca Casi nunca Ocasionalmente Casi siempre Siempre

39. Me permite conciliar mis responsabilidades laborales con mis expectativas personales y mis responsabilidades familiares...

Nunca Casi nunca Ocasionalmente Casi siempre Siempre

40. Me hace pensar que en el futuro cercano puede prescindir de mis servicios...

Nunca Casi nunca Ocasionalmente Casi siempre Siempre

41. Me hace pensar que en el futuro cercano puede prescindir de mis servicios...

Si No No Sabe

42. ¿El mobiliario y equipo en mi área de trabajo es útil y confortable?

Nunca Pocos La Mitad Casi Todos Todos

43. ¿Los baños están limpios?

Nunca Pocos La Mitad Casi Todos Todos

44. ¿Existen suficientes baños para las personas de mi sexo?

Si	<input type="text"/>	No	<input type="text"/>
	<input type="text"/>		<input type="text"/>

45. ¿La iluminación en mi área de trabajo es suficiente para cumplir con mis responsabilidades laborales?

Si	<input type="text"/>	No	<input type="text"/>
	<input type="text"/>		<input type="text"/>

46. El clima de mi área de trabajo es:

<input type="text"/>	Confortable	<input type="text"/>	Muy Frio	<input type="text"/>	Caliente	<input type="text"/>	Húmedo	<input type="text"/>	Seco
						Si	<input type="text"/>	No	<input type="text"/>

47. ¿Pertenece a algún sindicato?

En caso de contestar sí...

48. ¿Qué motivó su afiliación al sindicato?

<input type="text"/>	Elección Propia	<input type="text"/>	Impuesto por la organización	<input type="text"/>	Impuesto por el mismo sindicato

49. El sindicato al que pertenezco representa mis intereses de manera efectiva

<input type="text"/>	Nunca	<input type="text"/>	Casi Nunca	<input type="text"/>	Ocasionalmente	<input type="text"/>	Casi siempre	<input type="text"/>	Siempre

50. En caso de existir la posibilidad, me afiliaría a otro sindicato

<input type="text"/>	Si	<input type="text"/>	No	<input type="text"/>	No se
<input type="text"/>	Si	<input type="text"/>	No	<input type="text"/>	No se

51. ¿Existen entre la organización y el sindicato un contrato colectivo de trabajo?

Objetivo:

Al finalizar la sesión conocerás la historia del mobbing, los tipos, las fases, causas y consecuencias del proceso que conlleva el mobbing desde la organización, así mismo, integrarás el perfil de la víctima, el victimario y del ambiente donde desarrolla.

Desarrollo:

- ✓ Se exponen los tipos, las causas, las fases y las consecuencias del proceso que conlleva el mobbing desde la organización. Así mismo se aclaran las conductas que no tienen que ver con el mobbing.
- ✓ Se integrará con la táctica reflexiva el perfil de la víctima, victimario y la organización donde se desarrolla.



Materiales:

Proyector, laptop

Tiempo: 60 Min.



❑ **Víctima:** No existe una personalidad concreta de la víctima, cualquiera es susceptible a sufrir mobbing por parte de un hostigador deseoso de destruir si la organización se lo permite, generalmente son mujeres, con alto sentido de moralidad y un nivel de auto exigencia, preocupados por su imagen, autónomos, con iniciativa, gran capacidad profesional, apreciado por sus compañeros (Martínez, 2012)

❑ **Victimario:** Son personas resentidas, frustradas, envidiosas, celosas o egoístas. Necesitadas de admiración, reconocimiento y lo que quiere es figurar (ascender). El principal problema es cómo detectar al agresor ya que la imagen que proyecta en ocasiones es positiva, son muy hábiles y mentirosos.



TEMA II: ¿Qué es el mobbing?

Tipos de mobbing

- ❑ *Acoso laboral ascendente:* Es el que ejerce uno o varios subordinados sobre aquella persona que conlleva un rango superior en la organización (Pinzón y Atencio, 2010), lo describen cuando alguien exterior a la empresa se incorpora a ella con un rango más alto.
- ❑ *Acoso laboral horizontal o mixto:* Un trabajador es acosado por un compañero del mismo nivel jerárquico.
- ❑ *Acoso laboral descendente (Bossing):* Es el tipo de mobbing más común, la persona que ejerce el poder lo hace a través de desprecios, insultos, falsas acusaciones que pretende minimizar al trabajador con terror psicológico para destacar frente a sus subordinados, o simplemente se trata de una estrategia cuyo objetivo es deshacerse de una persona forzando el abandono, suele ser más vulnerables los empleados con contratos laborales, sindicatos, etc.



Causas

Pueden ser diversas, en factores generales, es importante la educación, la familia, aspectos culturales, características de personalidad, abuso de determinada sustancia, influencia de los medios, aspectos biológicos y enfermedades mentales.



Consecuencias

- ✓ Daños físicos: Podemos encontrarnos con diversas manifestaciones de patología psicosomática, desde dolores y trastornos funcionales.
- ✓ Daños a nivel social: Esto individuos llegan hacer susceptibles e hipersensibles a la crítica con actitudes de desconfianza y con conductas de aislamiento, evitación, retraimiento. En general, puede decirse que la salud social del individuo se encuentra profundamente afectada, pues este problema puede distorsionar las interacciones que tiene con otras personas e interferir en la vida normal y productiva del individuo.
- ✓ Daños psicológicos: La sintomatología puede ser muy diversa, pero principalmente ansiedad, trastornos emocionales como sentimientos de fracaso, impotencia y frustración, también puede verse afectados por distintos tipos de distorsiones cognitivas.

Fases del Mobbing	
1ª fase Aparición del conflicto	Se trata del momento en que las relaciones con tus compañeros, sean tus iguales o tus inferiores, o con tus superiores comienzan a cambiar; y ello puede manifestarse mediante: <i>Ataques directos:</i> se te oponen injustificadamente inconvenientes al trabajo realizado. <i>Ataques indirectos:</i> comentarios y/o murmuraciones sobre tu comportamiento personal o profesional.
2ª fase Instauración del "mobbing"	Comienzan las conductas violentas o de hostigamiento, la víctima comienza a sentir muchas agresiones, pero aún no ve la situación global ni la comprende, y en ocasiones llega a sentirse culpable.
3ª fase El asunto se hace público	Puede trasladarse a la persona a otro departamento, o amenazarlos, incluso, con el despido. La persona acosada es considerada como una persona "difícil" o un "estorbo".
4ª fase El acosado se da por vencido	Se produce el despido. El acosado se despide voluntariamente de la empresa, arrastrando secuelas psíquicas, enfermedades psicosomáticas y encontrándose con problemas para regresar al mundo laboral.

En el año 2000 el profesor Iñaki Piñuel, con el objetivo de evaluar no solo el *mobbing* en el entorno laboral de las organizaciones sino también sus consecuencias, elaboró el barómetro CISNEROS (Cuestionario Interpersonal sobre Psicoterror, Ninguneo, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales), primera herramienta de medida que se utilizó para medir la incidencia del fenómeno del acoso psicológico en España.

Ejercicio: Relaciona las columnas con la palabra que le corresponde

- Perspectiva de género.
 - Mobbing.
 - Equidad de género.
 - Victimario.
 - Fase del mobbing.
 - Consecuencia del mobbing.
 - Causa del mobbing.
 - Tipo de mobbing.
- 1. Pertenece al conjunto de normas, valores y expectativas, socialmente construidas, que definen lo apropiado para mujeres y hombres, niñas y niños.
 - 2. Este término en la psicología social de las organizaciones ha sido estudiado en las últimas décadas por investigadores europeos y hasta hace un par de décadas por los países latinoamericanos como un fenómeno social. Es un constructo nuevo de las ciencias sociales que ha ido creciendo ciertas realidades en las que el saber científico se incorpora y transforma a lo social.
 - 3. No existe una personalidad concreta cualquier empleado es susceptible a sufrir mobbing por parte de un victimario.
 - 4. Es un enfoque teórico procedente de las teorías feministas, cuyo eje principal es el análisis de las desigualdades de género.
 - 5. Son personas resentidas, frustradas, envidiosas, celosas y egoístas. Necesitadas de admiración y reconocimiento.
 - 6. El primer concepto considera al género como el conjunto de aspectos culturales que se establecen en un sexo dado. El segundo, entiende al género como término que da cuenta de los constructos sociales implicados en la relación.

❑ **Objetivo:**

Al finalizar la sesión detectarás el fenómeno del mobbing desde una perspectiva de género, identificarás las conductas que se confunden con otros fenómenos así como los factores de riesgo de la víctima, victimario y la organización.

❑ **Desarrollo:**

- ✓ Detectar el fenómeno
- ✓ Analizar y diferenciar lo que conlleva el mobbing y la perspectiva de género y lo que no es.

Conflicto "normal"	Acoso laboral
Conductas agresivas esporádicas, ocasionales	Conductas sistemáticas, repetidas en el tiempo
Sin objetivo premeditado	Existen objetivos: renuncia, despido u otros
Habitualmente implica solo dos trabajadores	En general, es grupo de trabajadores que acosa a una sola persona
Existen conductas hacia todos los trabajadores	Los comportamientos se dirigen hacia uno o unos pocos trabajadores
Suele haber simetría, igualdad entre los protagonistas	Muchas veces existe asimetría
Roles y tareas claramente definidos	Ambigüedad de roles y funciones
Discrepancias explícitas	Discrepancias implícitas
Confrontaciones ocasionales	Confrontaciones frecuentes
Estilo de comunicación sincero, directo y eficiente	Comunicación evasiva
Objetivos comunes y compartidos	Los objetivos no son comunes ni compartidos

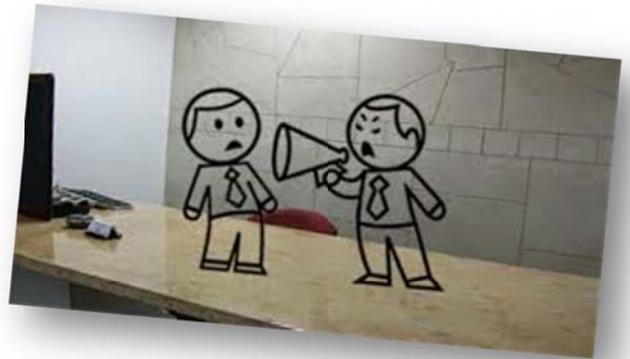
Materiales: Proyector, Laptop
Tiempo: 60 Min.

FACTORES DE RIESGO

- ✓ VÍCTIMA
- ✓ VICTIMARIO
- ✓ ORGANIZACIÓN

En general el mobbing es facilitado por ciertas estructuras institucionales y formas de organizar el trabajo en las empresas e instituciones. Cuando las relaciones laborales están cruzadas por condiciones de competencia e individualismo, frecuentemente las situaciones de mobbing no encuentren soluciones por vías alternativas al conflicto, ni reacciones solidarias de parte de los otros colegas.

Relaciones de trabajo en las que falta el respeto, la confianza y la lealtad, que se desarrollan en un ambiente de alta competencia personal sin que existan mecanismos claros para resolver desacuerdos, conflictos y donde priman estilos de gestión autoritarios y arbitrarios, son campos fértiles para que se produzcan situaciones de mobbing.



Este proyecto es importantísimo, pero no tiene presupuesto, ni documentación y además es para mañana. Por fin, esta es tu oportunidad para impresionar de verdad a todos.

Objetivo: Al finalizar la sesión el participante obtendrá facilidades para adquirir un medio de información así como una guía para denunciar sobre el mobbing y la inequidad de género. En grupo determinarán protocolos en la organización.

Desarrollo:

El coordinador planteará un problema sobre el mobbing y la perspectiva de género y será abordada desde el perfil de la víctima, el victimario y la organización, así mismo incorporará la evaluación de riesgos psicosociales, acordará con tus compañeros protocolos de prevención y establecerán canales de detección.

- ✓ Prevención primaria: Evitar que sucedan casos de mobbing

- ✓ Prevención secundaria : Detección precoz y casos iniciales

- ✓ Prevención Terciaria: Intervención

- ✓ Prevención organizacional



Materiales: Proyector, Laptop
Tiempo: 60 Min.

Ejercicio: Sopa de letras

1. Crear un escenario donde los participantes abordaran un problema y juntos tendrán que resolverlo. (*Aprendizaje Basado en Problemas*).
2. Adoptar medidas para informar, crear guías y protocolos a sus trabajadores. (*Prevención primaria*).
3. Reconocimiento del problema y un mediador. (*Prevención secundaria*).
4. Consecuencias de los trabajadores y un diagnóstico temprano del fenómeno. (*Prevención terciaria*).
5. Ejemplos de acoso. (*Exclusión, Acoso sexual, Amenazas, Aislamiento*).

A	R	P	O	C	X	C	V	A	A	S	Z	Q	R	E	N	U	W	N	M	A	A	P	R	E	N	C	O	U	O	P	R
P	E	R	E	D	I	S	C	V	B	N	M	R	E	U	I	O	O	P	I	N	T	I	S	A	Z	U	X	Q	R	R	A
E	D	A	S	E	C	V	B	A	S	F	H	A	X	C	B	Y	S	O	T	N	V	A	O	P	S	A	C	E	I	E	S
N	S	Z	P	R	E	V	E	N	C	I	O	N	S	E	C	U	N	D	A	R	I	A	F	E	R	F	V	A	T	N	Z
D	X	A	R	O	N	S	U	A	V	N	M	L	I	D	O	R	A	N	V	A	T	E	C	P	S	E	P	E	A	U	C
I	C	N	E	H	I	M	A	R	O	E	R	M	N	T	U	D	R	D	T	U	I	O	P	G	N	L	R	U	S	O	A
E	F	E	N	K	O	L	U	D	I	U	A	S	N	R	B	C	U	O	A	R	Z	R	I	C	A	I	I	G	F	T	R
D	C	M	C	S	N	I	S	P	A	L	A	E	T	Y	V	U	F	I	J	R	S	D	I	I	E	Z	B	F	V	R	U
A	Z	A	I	U	R	P	E	U	N	V	I	O	P	P	N	T	R	Y	P	U	A	O	N	O	R	Z	N	J	F	E	T
P	X	S	E	R	H	O	L	I	G	M	E	R	T	K	M	F	G	A	R	H	N	E	T	N	D	P	A	L	H	N	I
A	A	P	R	E	N	D	I	Z	A	J	E	B	A	S	A	D	O	E	N	P	R	O	B	L	E	M	A	S	W	P	R
R	C	R	A	I	E	R	P	L	E	A	I	J	R	A	U	R	T	Y	R	E	T	U	P	X	M	I	O	U	R	R	I
E	O	E	Z	U	N	U	S	Q	R	D	G	W	E	F	L	D	C	I	J	U	R	O	C	N	R	P	J	E	I	E	M
N	S	N	L	O	R	I	O	S	P	C	V	B	J	K	W	T	M	I	H	P	N	L	E	L	N	H	V	B	U	S	A
T	O	S	C	W	A	P	R	E	N	D	I	E	N	D	Q	A	A	W	I	E	U	C	I	A	E	N	G	H	K	O	R
Q	S	X	A	T	E	R	T	M	B	A	S	X	Z	F	R	V	M	I	A	S	I	J	L	O	T	L	F	N	U	S	I
W	E	C	S	D	U	I	H	I	L	P	O	R	C	I	E	R	O	K	I	L	N	E	R	U	P	M	R	G	T	U	O
T	X	V	E	R	I	M	S	A	E	V	G	J	A	L	E	J	A	O	M	O	B	B	I	N	D	K	L	R	S	L	A
R	U	B	X	D	P	E	B	G	H	O	T	I	L	E	J	I	N	I	C	N	E	B	E	R	P	O	Q	C	A	C	S
I	A	T	C	A	M	I	R	T	E	U	I	O	P	A	S	C	D	F	F	G	H	K	L	Z	M	N	E	I	X	X	D
O	L	O	J	Y	R	T	A	I	R	A	I	C	R	E	T	N	O	I	C	N	E	V	E	R	P	A	D	V	C	E	C
Y	M	K	T	R	E	N	E	N	R	U	A	I	A	E	N	A	I	S	L	I	E	N	T	A	P	R	E	F	Y	G	F

Objetivo:

Al finalizar la sesión te informarás, sensibilizarás y aprenderás sobre el fenómeno del mobbing integrándolo desde una perspectiva de género.

Desarrollo:

- ✓ El coordinador expondrá brevemente si los objetivos fueron realizados y en resumen evaluar si los fines que se trazaron previamente se cumplieron.
- ✓ Aplicación del instrumento, canalizar.
- ✓ Cierre del taller.

Materiales: Cuestionario de Percepciones Sobre la Situación Socio Laboral.

Tiempo: 80 Min.



CUESTIONARIO DE PERCEPCIONES SOBRE LA SITUACIÓN SOCIOLABORAL

NOMBRE DEL CENTRO DE
TRABAJO _____

I. VIOLENCIA LABORAL

Instrucciones: Marque con una "X" la casilla correspondiente.

Hostigamiento sexual

En el centro laboral actual, ha recibido en contra de su voluntad expresa y de manera insistente.

- | | | | | |
|--|----|--------------------------|----|--------------------------|
| 1. Comentarios sugestivos insistentes relacionados con el sexo. | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |
| 2. Bromas ofensivas relacionadas con el sexo. | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |
| 3. Miradas obscenas o guiños con intenciones sexuales. | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |
| 4. Petición de pláticas indeseadas relacionadas con asuntos personales y sexuales. | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |
| 5. Proposiciones sexuales directas o indirectas o de establecer una relación sexual. | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |

En el centro de trabajo actual, ha recibido:

- | | | | | |
|--|----|--------------------------|----|--------------------------|
| 6. Recompensas o incentivos laborales a cambio de favores sexuales | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |
| 7. Amenazas con daño o castigos en caso de no acceder a proporcionar favores sexuales. | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |
| 8. Contacto físico sexual no deseado. | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |

En caso de haber sido víctima de alguna de las conductas anteriores.

9. ¿De quién provino?

<input type="checkbox"/>	Jefe(a) inmediato(a)	<input type="checkbox"/>	Otros(as) jefes(as)	<input type="checkbox"/>	Compañeras(os)
<input type="checkbox"/>	Otro(a)	<input type="checkbox"/>	No aplica		

10. En caso de haber contestado **SÍ** en alguna de las preguntas anteriores, ¿se resolvió satisfactoriamente su caso?

<input type="checkbox"/>	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>	No Aplica
--------------------------	----	--------------------------	----	--------------------------	-----------

Acoso moral (*mobbing*)

En el centro de trabajo actual, de manera tenue y reiterada, mi jefe(a) o algún(a) superior ha emprendido acciones como las siguientes:

11. Aislarme de mis compañeros(as) sea mediante prohibiciones o cambios de lugar repetidos y poco razonables.	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
12. Dejarme sin instrucciones de trabajo.	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
13. Menospreciar ofensivamente mi esfuerzo laboral o mis propuestas de trabajo.	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
14. Girarme instrucciones de manera altanera y poco educada.	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
15. Asignarme tareas que están muy por debajo de mis capacidades y nivel.	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
16. Imponer tareas sin los medios necesarios para cumplirlos.	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
17. Valorar negativamente y a mis espaldas mi esfuerzo, capacidades o actitudes.	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>

En el centro laboral actual...

Ejercicio: Cuestionario

18. Cuentan con algún medio (reglamento, código, estatuto, etc.) para sancionar el hostigamiento sexual y/o el acoso moral.

	Si		No		No Sabe
	Si		No		No Sabe

19. Se ha implementado algún programa para prevenir el hostigamiento sexual y/o el acoso moral.

En caso de contestar sí,

20. Conoce alguna acción para promover dicho programa.

	Si		No		No Sabe
--	----	--	----	--	---------

21. Marque las acciones que conoce para promover dicho programa.

	Cursos		Propaganda		Programa
	Pláticas		Talleres		Otro

En caso de que exista dicho programa,

22. ¿Considera que es efectivo?

	Si		No		No Sabe
--	----	--	----	--	---------

23. En el caso de ser hostigado(a) sexualmente o acosado(a) moralmente en el centro laboral actual, considera que recibiría apoyo de:

	Nadie		Familia		Pareja		Jefe(a) inmediato(a)
	Sindicato		Compañeros (as)		Otros (as)		

En el centro laboral actual...

24. ¿Sabe a qué autoridad puede dirigirse para denunciar el hostigamiento sexual y/o acoso moral?

	Si		No
--	----	--	----

25. La probabilidad de que usted sea víctima de un acto de acoso moral es un...

	0-10%		20 %		30%		40%		50%
	60%		70%		80%		90%		100%

26. La probabilidad de que un acto de hostigamiento sexual quede impune de un...

<input type="text"/>	0-10%	<input type="text"/>	20 %	<input type="text"/>	30%	<input type="text"/>	40%	<input type="text"/>	50%
<input type="text"/>	60%	<input type="text"/>	70%	<input type="text"/>	80%	<input type="text"/>	90%	<input type="text"/>	100%

27. Ordene las cinco opciones que completan la frase Mi empleo actual es... según se ajusten a su punto de vista, colocando en los cuadros vacíos el 1 para la opción que mejor refleje su punto de vista, 2 para la siguiente y así sucesivamente hasta el 5, para la opción que esté más lejana de lo que usted piense.

Opciones	Número
Un medio para obtener ingresos y resolver las necesidades propias y las de mi familia.	
Una actividad importante en mi vida, entre otras igualmente importantes.	
Un medio para resolver mis necesidades y gusto, sin depender de otras personas.	
Una actividad que me permite realizar como profesional y como persona.	
Un medio cómodo de obtener ingresos para gastarlos en lo que más me gusta.	

II. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Participación

En el centro laboral actual mi jefe(a) o mis superiores por lo general o casi siempre...

28. Toman en cuenta mi opinión.	<input type="text"/>	Si	<input type="text"/>	No	<input type="text"/>	No sabe
29. Valoran mi trabajo al menos tanto como yo lo valoro.	<input type="text"/>	Si	<input type="text"/>	No	<input type="text"/>	No sabe
30. Valoran mi trabajo por debajo de lo que yo lo valoro.	<input type="text"/>	Si	<input type="text"/>	No	<input type="text"/>	No sabe

En el centro laboral actual,

31. La comunicación con mi jefe (a) inmediato(a) y los(as) directivos es por lo general...

<input type="text"/>	Muy cordial	<input type="text"/>	Cordial	<input type="text"/>	Regular	<input type="text"/>	Hostil	<input type="text"/>	Muy hostil
----------------------	-------------	----------------------	---------	----------------------	---------	----------------------	--------	----------------------	------------

32. En general, soy consciente de mis responsabilidades y de lo que mi jefe(a) inmediato(a) espera de mí.

<input type="text"/>	Si	<input type="text"/>	No
----------------------	----	----------------------	----

Igualdad

En el centro laboral actual en una escala de 0 a 10,

33. La calificación que yo le pondría en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación por motivos de sexo, preferencia sexual, raza, religión, etc. en cuanto a salarios, oportunidades de ascensos, premios, horas extras, capacitación... es de:

<input type="text"/>	0	<input type="text"/>	1	<input type="text"/>	2	<input type="text"/>	3	<input type="text"/>	4	<input type="text"/>	5	<input type="text"/>	6	<input type="text"/>	7	<input type="text"/>	8	<input type="text"/>	9	<input type="text"/>	10
----------------------	---	----------------------	---	----------------------	---	----------------------	---	----------------------	---	----------------------	---	----------------------	---	----------------------	---	----------------------	---	----------------------	---	----------------------	----

34. La calificación que yo le pondría en materia de un reparto justo y equitativo de todo cuanto la organización puede ofrecer a sus trabajadores(as)... es de:

<input type="text"/>	0	<input type="text"/>	1	<input type="text"/>	2	<input type="text"/>	3	<input type="text"/>	4	<input type="text"/>	5	<input type="text"/>	6	<input type="text"/>	7	<input type="text"/>	8	<input type="text"/>	9	<input type="text"/>	10
----------------------	---	----------------------	---	----------------------	---	----------------------	---	----------------------	---	----------------------	---	----------------------	---	----------------------	---	----------------------	---	----------------------	---	----------------------	----

35. en caso real o posible de que su compañero(a) de trabajo cometiera un error involuntario grave que les impidiera cumplir una tarea muy importante, ¿Cuál de las siguientes acciones llevaría a cabo?

a) Darle un buen consejo, no sin antes aclarar a todo mundo quién cometió el error.

Si	<input type="text"/>	No	<input type="text"/>
----	----------------------	----	----------------------

b) Apoyarle en todo lo posible, siempre y cuando no se me responsabilizara de ese error.

Si	<input type="text"/>	No	<input type="text"/>
----	----------------------	----	----------------------

c) Guardar el secreto, procurando no compartir más tareas con ese(a) compañero(a).

Si	<input type="text"/>	No	<input type="text"/>
----	----------------------	----	----------------------

d) Ayudarle en todo lo posible, exigiéndole que se hiciese responsable de su error.

Si	<input type="text"/>	No	<input type="text"/>
----	----------------------	----	----------------------

e) Darle un buen consejo, compartiendo la responsabilidad por dicho error.

Si	<input type="text"/>	No	<input type="text"/>
----	----------------------	----	----------------------

36. ¿Las funciones y tareas están definidas con claridad?

Nunca Casi nunca Ocasionalmente Casi siempre Siempre

37. ¿Las cargas de trabajo son justas y equitativas para todas y todos los que laboramos en la organización?

Nunca Casi nunca Ocasionalmente Casi siempre Siempre

III. PREVISIÓN SOCIAL

En el centro de trabajo actual,

38. Me brinda las prestaciones de ley y se preocupan por mi desarrollo integral y el de mis compañeros(as)...

Nunca Casi nunca Ocasionalmente Casi siempre Siempre

39. Me permite conciliar mis responsabilidades laborales con mis expectativas personales y mis responsabilidades familiares...

Nunca Casi nunca Ocasionalmente Casi siempre Siempre

40. Me hace pensar que en el futuro cercano puede prescindir de mis servicios...

Nunca Casi nunca Ocasionalmente Casi siempre Siempre

41. Me hace pensar que en el futuro cercano puede prescindir de mis servicios...

Si No No Sabe

42. ¿El mobiliario y equipo en mi área de trabajo es útil y confortable?

Nunca Pocos La Mitad Casi Todos Todos

43. ¿Los baños están limpios?

Nunca Pocos La Mitad Casi Todos Todos

44. ¿Existen suficientes baños para las personas de mi sexo? Si No

45. ¿La iluminación en mi área de trabajo es suficiente para cumplir con mis responsabilidades laborales? Si No

46. El clima de mi área de trabajo es:

Confortable Muy Frio Caliente Húmedo Seco

47. ¿Pertenece a algún sindicato? Si No

En caso de contestar sí...

48. ¿Qué motivó su afiliación al sindicato?

Elección Propia Impuesto por la organización Impuesto por el mismo sindicato

49. El sindicato al que pertenezco representa mis intereses de manera efectiva

Nunca Casi Nunca Ocasionalmente Casi siempre Siempre

50. En caso de existir la posibilidad, me afiliaría a otro sindicato

Si No No se

51. ¿Existen entre la organización y el sindicato un contrato colectivo de trabajo?

Si No No se

DISCUSIÓN

El mobbing y la inequidad de género son fenómenos prolongados y continuos por lo cual es necesario implementar herramientas en el bienestar personal de la víctima y así mismo promover al participante a desarrollar habilidades para las relaciones interpersonales, involucrarlo en retos (problema, tarea, situación), para disminuir los problemas psicológicos y la mejora de estrategias de afrontamiento.

Para que esta intervención funcione eficazmente, debemos tomar en cuenta la importancia de la participación de todo el personal de la organización, adoptando protocolos de negociación y actuación.

El manejo de este manual se realizó a base de técnicas, recursos y marcos teóricos que ayudaron a la facilitación del mismo.

Deberíamos preocuparnos menos por las diferencias, trabajar por la igualdad de oportunidades y combatir los factores de riesgo que generan estos fenómenos.

REFERENCIAS

- Aliaño, M., Carrascal, M. y Marín, I. (2010). Acciones preventivas al respecto del mobbing. *Revista digital de Prevención*, 1, 28-40.
- Careaga, A., Sica, R., Cirillo, A. & Da Luz, S. (2006). Aportes para diseñar e implementar un taller. *8vo Seminario-Taller en Desarrollo Profesional Médico Continuo (DPMC)*.
- Casado, D. (2004). Abordaje Clínico y Comprensión de un Trastorno de Estrés: El Mobbing. *Apuntes de Psicología*, 22 (2) 257-265
- González, J. y Rodríguez, M. (2005). Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60. Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado. Editorial EOS, Madrid, España.
- Herrán, A. (2011). Técnicas didácticas para una enseñanza más formativa. *Estrategias y metodologías para la formación del estudiante en la actualidad*. Camagüey. Cuba.
- Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (2000). Las Técnicas Didácticas en el Modelo Educativo del Tec de Monterrey. Dirección de Investigación y Desarrollo Educativo.
- Pujal, M. y Amigot, P. (2010). El binarismo de género como dispositivo de poder social, corporal y subjetivo. *Quaderns de Psicologia*, 12 (2), 131-148.
- Pulido, M. (2011). La evaluación de la violencia como riesgo organizacional: aclaraciones conceptuales, modelos explicativos y metodologías. *Revista de prevención de riesgos psicosociales y bienestar en el trabajo*, 13-29.
- Torres, L. (2011). Rendimiento académico, familia y equidad de género. *Ciencia y Sociedad*, 36 (1), 46-64
- Ventajas y desventajas de algunas técnicas didácticas centradas en el aprendizaje (s.f.) Recuperado el 30 de abril del 2015, de http://www.unap.cl/prontus_unap/site/artic/20100609/asocfile/20100609095130/resumen_tecnicas_didacticas.pdf
- Zayas, P. y Báez, R. (2009) Selección de personal. Métodos para evaluarla. Universidad de La Habana, Cuba. (s.f.) Recuperado el 20 de mayo del 2015, de <http://www.eumed.net/ce/2009b/>

REFERENCIAS

- Acosta, M., Aguilera, M., Pozos, B. y Contreras, M. (2010). Acoso Psicológico Laboral y Estilo Personal en el Manejo de Conflictos en Trabajadores Universitarios. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 11 (1), 7-16.
- Aldrete, M., Pando M., Aranda, C. y Torres, T. (2006). Acoso Psicológico en el Trabajo: ¿Un Problema de Género?. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 11 (1), 53-63.
- Aliaño, M., Carrascal, M. y Marín, I. (2010). Acciones preventivas al respecto del mobbing. *Revista Digital de Prevención*, 1, 28-04.
- Almirall, P., Del Castillo, N., González, A., Álvarez, S., Hernández, J. & Parada, C. (2008). Validación de un instrumento para el diagnóstico del mobbing. Cuestionario de Heinz Leymann (LIPT) Modificado. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 9 (1), 34-48.
- Antunes, M., Montalbán, M. y Signorini, H. (2011). Discurso sobre la violencia hacia la mujer en un foro virtual: presencias del marco de género. *Gaceta Sanitaria*, 27 (2), 111-115.
- Arciniega, R. (2009). El acoso moral (Mobbing) en las organizaciones laborales. *Psicología Iberoamericana*, 17 (2), 13-23.
- Ariño, M., Tomas, C., Eguiluz, M., Samiter, M., Oliveros, T., Yago, T., Palacios, G. y Magallon, R. (2011). Se puede evaluar la perspectiva de género en los proyectos de investigación. *Gac. Sanit.*, 25 (2), 146-150.
- Arredondo, A., Pliego, G., Nadal, M. y Roy, R. (2008). Conocimientos y opiniones de los profesionales de la salud de atención especializada acerca de la violencia de género. *Enfermería Clínica*, 18(4), 175-182.
- Artiles, L. (2008). El nudo Gordiano de la equidad del género. *Revista Salud Pública*, 10 (1), 109-118.
- Ballesteros, E. (2009). Condiciones de posibilidad de los Planes de Igualdad como política de promoción de la equidad en el ámbito laboral. *ELSEVIER*,

349-365.

- Benítez, B., Nedina, L., Domini, M., Plana, D., Hernández, L., Dueñas, F., Pino, M., & Yong, A. (2012). Investigación participativa con enfoque de género. Logros de las mujeres de la provincia Mayabeque en el desarrollo local de sus patios y fincas. *Cultivos Tropicales*, 33 (1), 57-64.
- Bonilla, A. (2010). Psicología, diferencias y desigualdades: límites y posibilidades de la perspectiva de género feminista. *Quaderns de Psicologia*, 12 (2), 65-80.
- Borrell, C. & Artazcoz. (2008). Las políticas para disminuir las desigualdades en salud. *Gac. Sanit.*, 22 (5), 465-473.
- Buitrago, F., Ciurana, R., Chocrón, L., Fernández, M., García, J., Monton, C., Tizon, J. & Herrero, S. (2014). Recomendaciones para la prevención de los trastornos de la salud mental en atención primaria. *Aten. Primaria*, 46 (4), 59-74.
- Buquet, A. (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. *Perfiles Educativos*, 33, 211-225.
- Buquet, A., Copper, J., Mingo, A. y Moreno, H. (2013). Intrusas en la Universidad. *Perfiles Educativos*.
- Bustos, E., Varela, O., Caputo, M., Aranda, E. y Messoulam, N. (2011). Evaluación del hostigamiento laboral en nuestro contexto: avances en el estudio de validez y confiabilidad. *III Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVIII Jornadas de Investigación. Séptimo Encuentro e Investigadores en Psicología*. Universidad de Buenos Aires. Argentina.
- Bustos, O. (2008). Los retos de la equidad de género en la educación superior en México y la inserción de mujeres en el mercado laboral. *ARBOR Ciencia, Pensamiento y Cultura*, CLXXXIV, 733, 795-815.
- Cabralles, R. & Buitrago, S. (2008). Validez de instrumentos de medición sobre Acoso Laboral en médicos. *Revista Médica de Risaralda*, 4 (1), 36-45.
- Camacho, L. & Watson, H. (2007). Reflexiones sobre equidad de género y

- educación inicial. *InterSedes, Revista de las Sedes Regionales*. 8 (14), 33-48.
- Cárdenas, S. y Fidalgo, M. (2009). Sistema de Análisis Triangular del Acoso (SATA): un método de análisis del acoso psicológico en el trabajo. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, 1- 7.
- Careaga, A., Sica, R., Cirillo, A. & Da Luz, S. (2006). Aportes para diseñar e implementar un taller. *8vo Seminario-Taller en Desarrollo Profesional Medico Continuo (DPMC)*.
- Carvajal, J. y Dávila, C. (2013). Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. *Cuadernos de Administración*, 29 (49), 95-106.
- Casado, D. (2004). Abordaje Clínico y Comprensión de un Trastorno de estrés: El Mobbing. *Apuntes de Psicología*, 22(2), 257-265.
- Castañeda, M. (2013). La participación política de la mujer en México: Igualdad de Jure Versus desigualdad de facto. *Quid Luris*, 7(20), 53-69.
- Castillo, M. y Gamboa, R. (2013). La vinculación de la educación y el género. *Revista Electrónica "Actualidades investigativas de la educación"*, 13 (1), 1-16.
- Cerva, D. (2006). Análisis Sociopolítico de los Procesos de Institucionalización de la Perspectiva de Género en el Estado: Avances y Retrocesos en el Contexto de Transformación del Sistema Político Mexicano. Tesis de Maestría. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Cobo, J., Muñoz, R., Martos, A., Carmona, M., Pérez, M., Cirici, R. y García, G. (2010). La violencia de género en la atención psiquiátrica y psicológica especializada ¿es relevante la violencia de género para nuestros profesionales?. *Revista de Psiquiatría y Salud Mental*, 3(2), 61-67.
- De Garay, A & Valle, G. (2011). Una mirada a la presencia de las mujeres en la educación superior en México. *Revista Iberoamericana de Educación Superior (RIES)*, 3 (6), 3-30.
- Del Pino, R. (2010). Aproximación al Mobbing en las Empresas Mexicanas: Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo en Personal Estratégico de Alto

- Valor Organizacional. *Congreso Internacional de Contaduría, Administración E Informática*, 3-18.
- Fernández, C. (2010). La equidad de género: presente y horizonte próximo. *Quaderns de Psicologia*, 12 (2), 93-104.
- Fernández, L. (2008). Género y Ciencia ¿paridad es equidad? *ARBOR Ciencia, Pensamiento y Cultura*, CLXXXIV 733, 817-826.
- FORBES, Los 20 empleos mejor pagados para las mujeres 2015. (s.f.) Recuperado el 7 de mayo del 2015, de <http://www.forbes.com.mx/los-20-empleos-mejor-pagados-para-las-mujeres-en-2015/>
- Gambara, H., Vargas, E., Del Rio, A. (2012). Medición del grado de sensibilidad frente al enfoque basado en Derechos Humanos y la Perspectiva de Género en intervenciones psicosociales. *Psicosocial Intervention*, 21(2), 3-15.
- García, S. (2010). Las relaciones entre los psicólogos y el feminismo en “tiempos de igualdad”. *Quaderns de Psicologia*, 12 (2), 47-64.
- Gobierno del Distrito Federal: Concepto de Género 2007 (s.f.) Recuperado el 20 de Octubre del 2014, en http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf
- Gómez, E. (2002). Género, equidad y acceso a los servicios de salud: una aproximación empírica. *Revista Panamericana Salud Pública*, 11(5/6), 327-334.
- González, J. y Rodríguez, M. (2005). Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-610. Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado. Editorial EOS, Madrid, España.
- González, D. y Graña, J. (2013). Perfiles Victimológicos en Trabajadores Acosados en su lugar de trabajo: Niveles de Psicopatología y Burnout. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 22 (2), 121-130.
- Guibert, W., Prendes, M., González, R. y Valdés, E. (1999). Influencia en la salud del rol de género. *Rev. Cubana Med. Gen. Integr.*, 15 (1), 7-13.

- Gutiérrez, A. (2012). El empoderamiento político de las mujeres. Presidencias femeninas en la América Latina 1970-2011. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Guzmán, V., Barozet, E., Candia, E., Ihnen, B. y Leiva, B. (2012). Capacidades y género: ¿Suma o sistema de desigualdades? El caso chileno. *Revista CEPAL*, 107, 51-65.
- Hernández, A. (2009). El trabajo no remunerado de cuidado de la salud: naturalización e inequidad. *Revista. Gerenc. Polit. Salud*. 8 (17). 173-185.
- Hernández, J. (2006). Mobbing/Bullying un estado en la cuestión: Hacia una propuesta analítica en el lugar del trabajo. 1-20.
- Herrán, A. (2011). Técnicas didácticas para una enseñanza más formativa. *Estrategias y Metodologías para la información del estudiante en la actualidad*. Universidad de Camagüey, Cuba.
- IAM, Instituto Aguascalientes de las Mujeres (2011). Investigación sobre “las consecuencias del acoso laboral (mobbing) en las empresas maquiladoras de Aguascalientes con mano de obra femenina.
- INEGI, Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (s.f.) Recuperado el 1 de octubre del 2014, de <http://www.inegi.org.mx/>
- INMUJERES, Instituto Nacional de las Mujeres (s.f.). Recuperado el 5 de mayo del 2015, de <http://inmujeres.gob.mx/index.php/programas/modelo-de-equidad-de-genero>
- Jayme, M. (2002). La psicología del género en el siglo XXI. *CLEPSYDRA*, 47-60.
- Jiménez, E. (2010). Propiedades psicométricas de Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT-60). *Gestión y Gerencia*, 4 (1), 61-82.
- Justicia, F., Benítez, J., Fernández, E. y Berbén, A. (2007). El fenómeno del acoso laboral entre los trabajadores de la Universidad. *Psicología em Estudo*, 12(3), 457-463.
- Lara, J. y Pando, M. (2014). El Mobbing y los Síntomas de Estrés en Docentes

- Universitarios del Sector Público. *Ciencia Y Trabajo*, 16(49), 43-48.
- León, J., Arenas, A., Munduate, L. y Medina, F. (2010). Propuesta para evaluar estrategias de prevención del acoso psicológico en el trabajo: El programa gestión eficaz de conflictos en organizaciones andaluzas (GECO). *Revista de prevención de riesgos psicosociales y de bienestar en el trabajo*, 85-95.
- Letelier, G., Navarrete, E. y Farfán, C. (2014). Síndromes organizacionales: mobbing y burnout. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 1 (1), 29-40.
- Leymann, H. (1990). Mobbing y terror psicológico en los lugares de trabajo. *Violence and Victims*, 5(2).
- López, M., Vázquez, P. y Montes, C., (2010). Mobbing: Antecedentes psicosociales y consecuencias sobre la satisfacción laboral. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 2 (42), 215-224.
- Maier, E. (2011). Diagnóstico de conocimientos, actitudes y estrategias de equidad de género en servidoras y servidores públicos de primer nivel en Baja California. *Frontera Norte*, 23 (46), 211-238.
- Martín, F., Pérez, J. y López, J. (1998). El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, España.
- Martínez, A. y Medeiros, L. (2010). Anatomía de una confusión: error diagnóstico de patología paranoide en víctimas de mobbing. *Revista Psicología Clínica*, 37 (4), 179-186.
- Martínez, E., Agudelo, A. & Vásquez, E. (2010). Mobbing, un aspecto a vigilar en los profesionales en Colombia. *Rev. Gerenc. Polit. Salud*, 9 (19), 41-52.
- Martínez, M., Irurtia, M., Camino, L., Torres, H. y Queipo, D. (2012). El acoso psicológico en el trabajo o mobbing: Patología emergente. *Gac. Int. Cienci. Forense*, 3.
- Martínez, S. & Bivort, B. (2013). Los estereotipos en la comprensión de las desigualdades de género en educación, desde la psicología feminista. *Psicología & Sociedade*, 25 (3), 549-558.
- Martínez, S. & Bivort, B. (2014): Procesos de producción de subjetividad de género

- en el trabajo académico: Tiempos y espacios desde cuerpos femeninos. *Psicoperspectiva*, 13 (1), 15-2.
- Martínez, S. & Hernández, A. (2005). Necesidad de estudios y legislación sobre factores psicosociales en el trabajo. *Rev. Cubana Salud Pública*, 31 (4), 338-344.
- Mayoral, S. y Espluga, J. (2010). Mobbing: ¿un problema de perfiles psicológicos o un problema de organización del trabajo? Dos estudios de caso. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 28 (2), 233-255.
- Moncada S., Llorens, C. y Kristensen, T. (2004). Método ISTAS21 (CoPsoQ). *Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo*. España.
- Moreno, B., Rodríguez, A., Morante, M., Garrosa, E., Rodríguez, R. y Díaz, L. (2008). Evaluación del acoso psicológico en el trabajo; desarrollo y estudio exploratorio de una escala de medida. *Universitas Psychologica*, 7 (2), 336-345.
- Moroni, L. y Dabos, G. (2013). Comportamientos abusivos de baja intensidad en las organizaciones: una revisión de la literatura y de sus implicancias. *Estudios Gerenciales*, 30, 384-396.
- Muñoz, F., Burgos, M., Carrasco, A., Martín, M., Rio, J., Villalobos, M., Ortega, I. (2006). Investigación cualitativa en mujeres víctimas de violencia de género. *Atención Primaria*, 37 (7). 407-412.
- Nail, O., Gajardo, J. y Muños, R. (2012). La Técnica de Análisis de Incidentes Críticos: Una Herramienta para la Reflexión sobre prácticas Docentes en Convivencia Escolar. *Psicoperspectivas, Individuo y Sociedad*, 11(2).
- Ochoa, M. y Calonge, F. (2014). La violencia contra las mujeres en la región occidente, México: Entre la inoperancia institucional y el conservadurismo social. *Acta Sociológica*, 65, 121-150.
- Ochoa, R. (2010). Programas y proyectos con ¿perspectiva de género?. *Revista Legislativa de Estudios Sociales y de Opinión Pública*, 3, 171-186.
- Olmedo, M. & González, P. (2006). La violencia en el ámbito laboral: La problemática conceptualización del mobbing, su evaluación, prevención y

- tratamiento. *Acción Psicológica*, 4 (2), 107-128.
- ONU. Organización de las Naciones Unidas. Objetivos del Desarrollo del Milenio, 2000 (s.f.) Recuperado el 10 de octubre del 2014, de <http://www.un.org/es/millenniumgoals/gender.shtml>
- OIT. Organización Internacional del Trabajo (s.f.). Recuperado el 16 de octubre del 2014, de http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/press-releases/WCMS_070534/lang--es/index.htm
- Pachon, M., Peña, X. y Wills, M. (2012). Participación política en América Latina: Un análisis desde la perspectiva de género. *Revista de Ciencia Política*, 32 (2), 359-381.
- Pando, M., Aranda, C. y Olivares, D. (2012). Análisis factorial confirmatorio del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT-PANDO) para Bolivia y Ecuador. *LIBERABIT*, 18 (1), 27-36.
- Pando, M., Aranda, C., Parra, L. y Gutiérrez, A. (2013). Determinación del mobbing y validación del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT) para Colombia. 29 (3), 525-533.
- Pando, M., Aranda, C., Preciado, L., Franco, S. y Salazar, J. (2006). Enseñanza e Investigación en Psicología. 11 (2), 319- 332.
- Peralta, M. (2004) El acoso laboral-Mobbing: Perspectiva psicológica. *Revista de Estudios Sociales*, 18, 111-122.
- Pérez, E. y Gómez, A. (2008). Igualdad y equidad en ciencia y tecnología en Iberoamérica. *ARBOR Ciencia, pensamiento y cultura*, CLXXXIV 733, 785-790.
- Pinzón, B. & Atencio, E. (2010). El mobbing en el desempeño laboral. Implicaciones en la salud. *Multiciencia*, 10, 140-145.
- Posada, L. (2010). Igualdad, epistemología y género: desde un horizonte ético-político. *Quaderns de Psicologia*, 12 (2), 81-91.
- Pujal, M. & García, S. (2010). Desigualdades de género en “tiempos de igualdad”. Aproximaciones desde dentro y fuera de la/s psicología/s. Presentación.

- Quaderns de Psicologia. 12(2), 7-20.
- Pujal, M. y Amigot, P. (2010). El binarismo de género como dispositivo de poder social, corporal y subjetivo. *Quaderns de Psicologia*, 12 (2). 131-148.
- Pulido, M. (2011). La Evaluación de la Violencia como Riesgo Organizacional: Aclaraciones Conceptuales, Modelos Explicativos y Metodologías. *Revista de Prevención de Riesgos Psicosociales y Bienestar en el Trabajo*, 13-29.
- Ramírez, M. (2006). Reflexión pedagógica. La educación del varón y la mujer para fomentar equidad de género. Tesina de licenciatura. Universidad de Insurgentes, México.
- Rodríguez, A. y Caminotti, M. (2010). Políticas públicas de equidad de género: las estrategias fragmentarias de la Argentina y Chile. *Revista SAAP*, 4 (1), 85-110.
- Rojas, K., Gutiérrez, T., Alvarado, R. y Fernández, A. (2014). Actitud hacia la violencia de género de los profesionales en Atención Primaria: estudio comparativo entre Cataluña y Costa Rica. *Atención Primaria*, 47 (8), 490-497.
- Sánchez, S. (2012). Interacción en redes sociales y el proceso de individuación de las mujeres. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Sebastián, M. & Fidalgo, M. (2009). Sistema de Análisis Triangular del Acoso (SATA): un método de análisis del acoso psicológico en el trabajo. *Notas Técnicas de Prevención*, 823, 1-8.
- STPS, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2009). *Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres* (s.f). Recuperado el 20 de mayo del 2015, de: <http://www.stps.gob.mx/bp/anexos/igualdad%20laboral/2.%20Norma%20mexicana%20para%20la%20igualdad%20laboral.pdf>
- Silvia, R. (2009). El acoso moral (Mobbing) en las Organizaciones Laborales. *Psicología Iberoamericana*, 2, 13-23.
- Sotomayor, J. y Pando, M. (2014). El mobbing y los síntomas de estrés en

- docentes universitarios del sector público. *Ciencia & Trabajo*, 16 (49), 43-48.
- Torrente, P. (2007). Diagnóstico y prevención del mobbing: un estudio de caso. *Jornades de Foment de la Investigació*. Universitat Jaume.
- Torres, L. (2011). Rendimiento académico, familia y equidad de género. *Ciencia y Sociedad*, 36 (1), 46-64.
- Trujillo, M., Rivas, L., Tovar, L., Rosas, J. y Gutiérrez, J. (2008). Propuesta de un modelo de mobbing bajo la óptica administrativa, utilizando en sus variables la Inteligencia emocional. *Criterio Libre*, 9,139-161.
- Varela, H. (2012). Iguales, pero no tanto. El acceso limitado de las mujeres a la esfera pública en México. *CONfines*, 8 (6), 39-67.
- Velasco, I. (2007). Hacia una educación superior con equidad de género. *Inventio*, 43-48.
- Velasco, M. (2013). La equidad del género: ¿utopía o realidad?. *Revista de Especialidades Médico-Quirúrgicas*, 18 (1), 1-2.
- Velázquez, M. (2001). La respuesta Jurídico Legal ante el Acoso Moral en el Trabajo o "Mobbing", 1-20.
- Verona, M., Deniz, J. y Santana, R. (2014). Consecuencias y responsabilidades de la empresa ante el mobbing. *Ciencia y Sociedad*, 39 (3), 413-440.
- Vílchez, V. & Mendoza, S. (2012). Equidad de género en el acceso al sistema de atención de salud: implicaciones para enfermería. *Revista Costar. Salud Pública*, 21 (2), 105-110.
- Vizcarra, I. (2002). La institucionalización de la equidad de género en el estado de México y la economía política feminista. *Reflexión Política*, 4 (8).