



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES IZTACALA
Sistema de Universidad Abierta y Educación a Distancia

Manuscrito Recepcional
Programa de Profundización en Psicología Clínica

Hacia una comprensión del abuso de poder en las
organizaciones laborales y en las organizaciones de la Iglesia
Católica

Investigación teórica

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

P R E S E N T A:

Teresa Margot Fernández Páucar

Director: Mtra. Selene Domínguez Boer
Dictaminadores: Lic. Gustavo Montalvo Martínez
Mtro. Juan Manuel Montiel Génova
Dra. Consuelo Rubí Rosales Piña
Mtra. Blanca Delia Arias García



Los Reyes Iztacala Tlalnepantla, Estado de México, 8 diciembre 2023



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.

ÍNDICE

ÍNDICE.....	2
RESUMEN.....	4
INTRODUCCIÓN	6
CAPÍTULO 1 MARCO TEÓRICO.....	8
ANTECEDENTES TEÓRICOS Y EMPÍRICOS	8
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
JUSTIFICACIÓN Y RELEVANCIA	11
<i>En las organizaciones laborales</i>	<i>11</i>
<i>En las organizaciones religiosas católicas</i>	<i>12</i>
OBJETIVO GENERAL.....	14
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	14
CAPÍTULO 2 EL ABUSO DE PODER JERÁRQUICO.....	15
DEFINICIÓN DE CONCEPTOS	16
<i>Abuso</i>	<i>16</i>
<i>Poder.....</i>	<i>16</i>
<i>Jerarquía</i>	<i>17</i>
La autoridad.....	18
La responsabilidad.....	18
La delegación.....	18
<i>Relaciones Asimétricas</i>	<i>19</i>
CAPÍTULO 3 ABUSO DE PODER EN LAS ORGANIZACIONES JERÁRQUICAS.....	20
ABUSO DE PODER EN LAS ORGANIZACIONES LABORALES.....	20
<i>Hostigamiento.....</i>	<i>20</i>
Sobrecarga de trabajo.....	21
Malos tratos.....	21
Asignación de trabajo fuera de horas laborales	21
<i>Acoso laboral</i>	<i>21</i>
<i>Elementos esenciales del hostigamiento y acoso laboral</i>	<i>22</i>
<i>Hostigamiento y acoso sexual</i>	<i>23</i>
Manifestaciones verbales	23
Manifestaciones no verbales	23
Manifestaciones físicas	24
ABUSO DE PODER EN LAS ORGANIZACIONES RELIGIOSAS	24
<i>Tipos de abuso</i>	<i>25</i>
Abuso de poder	25
Abuso de conciencia.....	27
Abuso espiritual.....	28
Abuso sexual.....	29
CAPÍTULO 4 CAUSAS Y CONSECUENCIAS DEL ABUSO DE PODER	30
CAUSAS EN EL ÁMBITO LABORAL	30
<i>Estilos de liderazgo.....</i>	<i>32</i>
Clasificaciones	32
Liderazgo y personalidad	33
La Triada Oscura de la personalidad.....	33
CONSECUENCIAS.....	36
<i>Afecta la cultura organizacional</i>	<i>36</i>
<i>Afecta la economía.....</i>	<i>36</i>

<i>Afecta al individuo que la padece</i>	37
Efectos psicológicos y físicos.....	37
Efectos hacia el trabajo	37
CAUSAS EN ÁMBITO RELIGIOSO.....	38
<i>La vulnerabilidad</i>	38
<i>Autoridad institucional</i>	39
Dinámicas de encubrimiento	40
<i>Obediencia y autoridad</i>	41
<i>Eclesiopatías</i>	42
Síndrome del clericalismo	42
La búsqueda del poder y el abuso de este	43
La traición de la confianza.....	43
CONSECUENCIAS.....	44
<i>Disociación interna en la víctima</i>	44
<i>El aislamiento de la familia y ruptura de vínculos de amistad</i>	45
<i>Resentimiento, ira, ansiedad</i>	45
<i>Desprotección y carencias económicas</i>	45
CAPÍTULO 5 ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN.....	46
ORGANIZACIONES LABORALES	46
<i>Liderazgo ético</i>	46
<i>Socialización del poder</i>	47
<i>Formación y capacitación al Liderazgo</i>	47
<i>Análisis de la cultura organizacional</i>	48
<i>Medidas de prevención</i>	49
<i>Redacción de protocolos</i>	50
ORGANIZACIONES RELIGIOSAS	51
<i>Prevención institucional</i>	51
Examinar y reformar las estructuras y las culturas eclesiásticas	51
La formación y sensibilización	52
La Sinodalidad.....	53
<i>Atención a los procesos de discernimiento</i>	54
<i>Reconocer los signos de ambientes abusivos</i>	54
<i>Aplicaciones Prácticas</i>	55
No forzar itinerarios personales	55
Respetar la identidad de cada individuo	55
Dignidad personal por encima del prestigio grupal.....	55
Pluralidad y apertura.....	56
LAS TERAPIAS COGNITIVO-CONDUCTUALES (TCC) EN LA ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DEL ABUSO DE PODER.	57
<i>Prevención</i>	58
Estrategias de afrontamiento	58
<i>Tratamiento de víctimas</i>	59
CONCLUSIONES.....	61
REFERENCIAS	66

RESUMEN

El abuso de poder es un problema que se manifiesta en diferentes ámbitos: social, familiar, laboral, religioso. En el presente manuscrito se centrará la atención en el abuso de poder que se da en las organizaciones de carácter jerárquico, es decir que cuentan con autoridades formalmente establecidas. A partir de la definición de términos, abuso, poder, y conceptos asociados al abuso de poder como el hostigamiento y el acoso laboral se profundiza en los elementos que pueden favorecer el abuso de poder en dos ámbitos específicos: organizaciones laborales y organizaciones religiosas, (específicamente católicas). La identificación de posibles causas y consecuencias busca brindar elementos para comprender la importancia de promover estrategias de prevención y promoción de ambientes en los cuales se respete la persona y su dignidad.

Palabras clave: jerarquía, iglesia católica, hostigamiento, acoso, triada oscura, abuso espiritual, abuso de conciencia, vulnerabilidad

Summary

The abuse of power is a problem that manifests itself in different areas: social, family, work, religious. In this manuscript, attention will be focused on the abuse of power that occurs in hierarchical organizations, that is, those that have formally established authorities. Starting from the definition of terms, abuse, power, and concepts associated with the abuse of power such as harassment and workplace bullying, we delve into the elements that can favor the abuse of power in two specific areas: labor organizations and religious organizations, (specifically Catholic). The identification of possible causes and consequences seeks to provide elements to understand the importance of promoting

prevention strategies and promoting environments in which the person and their dignity are respected.

Keywords: hierarchy, Catholic church, harassment, stalking, dark triad, spiritual abuse, abuse of conscience, vulnerability

INTRODUCCIÓN

El abuso de poder está presente y arraigado, muchas veces es aceptado como normal en diferentes ámbitos como el social, educativo, familiar, político, en las relaciones laborales y en los ambientes religiosos. El abuso de poder causa muchos daños a las personas y a las instituciones.

El objetivo de este estudio es entender y analizar cómo se da el abuso de poder en organizaciones con estructuras jerárquicas, especialmente en las organizaciones laborales y religiosas, como la Iglesia Católica.

Un presupuesto con el que se parte es que el abuso de poder es el primer paso para los demás abusos que se pueden dar y que su reconocimiento y prevención es crucial para el bienestar y desarrollo de una organización.

El trabajo se divide en varios capítulos que exploran diferentes temas relacionados con el abuso de poder. Por cada tema abordado se busca señalar las especificidades que presentan los ámbitos elegidos.

En el primer capítulo, se presenta el marco teórico y se dan algunos antecedentes que explican el problema. También se define el problema y se justifica la importancia de investigar el abuso de poder en estas dos áreas reportando estadísticas actuales que ayudan a revelar la magnitud del problema. Es relevante señalar que las cifras sobre la prevalencia del abuso de poder no son fáciles de recuperar por la dificultad que muestran las personas para denunciar estos abusos sea en el ámbito laboral o en el religioso.

Los siguientes capítulos se enfocan en aclarar conceptos clave sobre el abuso de poder, tanto en las organizaciones laborales como en la Iglesia. Se investigan las causas y efectos del abuso de poder, se identifican diferentes factores que lo favorecen y se presentan las consecuencias que tiene en las personas y en las organizaciones. Entre estas causas se

identifican en el ámbito laboral la triada oscura: psicopatía, maquiavelismo y narcisismo señaladas por Valdez (2021); mientras que en el ámbito religioso las eclesiopatías, propuestas por Portillo (2017), búsqueda del poder, clericalismo, traición a la confianza.

Finalmente, el trabajo termina presentando estrategias para prevenir e intervenir en el abuso de poder en ambas áreas, resaltando la importancia de crear ambientes en los que se valore la dignidad de las personas y se prevenga el abuso de poder. La investigación aportará a un mejor entendimiento de esta problemática y dará sugerencias de actuación y prevención. Entre estas estrategias se señala el uso de la terapia cognitivo conductual en el tratamiento de personas que sufren las consecuencias del abuso, señalando algunos estudios de caso realizados en ámbito laboral.

CAPÍTULO 1 MARCO TEÓRICO

Antecedentes Teóricos y Empíricos

El poder puede analizarse desde diversos ámbitos: político, legal, simbólico, económico, social, familiar, etc. Se puede así reconocer cómo los individuos y los grupos lo ejercen, lo padecen o lo desafían. Para los fines del presente trabajo se considera el análisis del poder dentro de las organizaciones.

Las relaciones de poder son un elemento clave y permanente en las organizaciones, y el concepto de poder tiene una gran relevancia en la literatura científica de las teorías organizacionales. El poder es un fenómeno inherente y esencial en la dinámica organizativa, y se considera uno de los aspectos más relevantes para el estudio del comportamiento y la gestión organizacionales (Porrás, 2017).

Diversos estudios, abordan el tema desde una perspectiva organizacional: Álvarez (2019) analiza las perspectivas de Weber, Foucault, Luhmann y Bourdieu para definir elementos necesarios en la construcción del poder jerarquizado en las organizaciones, afirmando que estos autores comparten en cierta medida una convergencia en su comprensión del poder. Se puede entender que el poder se manifiesta en las interacciones humanas y en la sociedad en general. Es un poder simbólico presente en todos los ámbitos, involucrando acciones comunicativas que implican dominación de unos individuos sobre otros. Al mismo tiempo, es importante destacar que, para que haya una efectiva manifestación de poder por parte de quienes lo ejercen, aquellos sujetos sobre los que recae el poder no deben estar completamente sometidos o esclavizados. A pesar de que el poder puede ejercerse a través de la coerción y, a menudo, mediante el uso de la violencia, los

individuos deben conservar la capacidad, es decir, la libertad, para responder a las acciones de poder, incluyendo la resistencia.

Toniolo (2017), toma como punto de partida para su análisis del poder en las organizaciones el enfrentamiento entre las visiones de Steve Jobs y John Sculley en la guía de Apple, provocando la separación y consecuentes pérdidas económicas para la empresa. El examen del poder que realiza el autor revela cómo es un sistema de influencia crucial en la organización y cómo su comprensión y regulación pueden transformar una posible problemática, debido al alto nivel de ambigüedad e incertidumbre inherente a la política, en un impulsor capaz de aumentar la responsabilidad, la legitimidad y el compartir en una empresa, fomentando así el cambio y la aportación de información.

Una interesante reflexión sobre el poder y la influencia en las organizaciones es proporcionada por Gruenfeld (2022), quien parte del impacto del poder en la persona que lo asume, para desde allí reconocer los cambios que esto comporta en las actitudes y comportamientos del líder para responder a los nuevos compromisos y estatus adquiridos. Ante la idea de que el poder irremediabilmente corrompe a quien lo ejerce, la autora afirma que lo que realmente lleva a las personas a comportarse mal con el poder recibido, es tener poder efectivamente, pero sentirse impotentes y por consiguiente actuar para sentirse más poderosas y menos para realmente buscar el bien de la organización, el equipo de trabajo o sus subordinados.

Los recientes aportes de Sánchez Sosa (2023), sobre psicología del poder acentúan el papel de quien es llamado a ejercer el poder y la importancia de promover estilos de liderazgo positivo; en este sentido afirma la importancia de promover un poder socializado que fomente la participación en la toma de decisiones. Al mismo tiempo señala los riesgos que se presentan para quien asume el poder como las características que Paulhus (2014),

denomina tríada oscura: narcisismo, maquiavelismo y psicopatía; que impiden el crecimiento y bienestar de quien detenta el poder. En esta perspectiva del análisis es importante destacar la importancia de la ética y la responsabilidad social, como elementos fundamentales en el ejercicio del poder.

Planteamiento del Problema

Idareta (2017), hablando de la eufemización de la violencia afirma que “toda manifestación de violencia implica un abuso de poder del que lo ejerce hacia el que lo padece” (p. 60). En este sentido podemos afirmar que la violencia, en cualquiera de sus formas, representa una manifestación de desequilibrio de poder, donde una parte utiliza su posición de superioridad o control para infligir daño, ya sea físico, psicológico o de otra índole, sobre otra persona que se encuentra en una posición de vulnerabilidad o subordinación.

La violencia y el acoso en el lugar de trabajo son un problema que causa muchos daños, entre los cuales podemos reconocer: graves consecuencias para la salud física y mental, pérdida de ingresos, arruinar trayectorias profesionales, así como pérdidas económicas para las organizaciones y la sociedad en su conjunto (OIT, 2023).

Por lo antes mencionado en el presente estudio se analiza el fenómeno del poder y su mal uso en las organizaciones que se basan en la jerarquía, como son los ámbitos laborales y religiosos; con el fin de ofrecer herramientas para identificar y prevenir cualquier forma de abuso de poder o violencia que se pueda dar en estos contextos.

Justificación y Relevancia

En las organizaciones laborales

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) aprobó el Convenio sobre violencia y acoso (Convenio núm. 190) y la Recomendación que lo acompaña (Recomendación núm. 206) para abordar el grave problema que representa la violencia laboral, mismo que fue ratificado por el estado mexicano en julio del 2022 (OIT, 2022).

Estos instrumentos reconocen el derecho de todas las personas a un entorno laboral libre de violencia y acoso, y proporcionan por primera vez un marco común para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el trabajo.

En este contexto se insertan los datos que se reportan a continuación, fruto de la primera encuesta mundial sobre experiencias de violencia y acoso realizada por la OIT (2023), en 121 países durante el año 2021, alcanzando 75.000 personas de 15 o más años. Los datos que se pueden destacar como relevantes para el presente trabajo son:

- 22,8% (743 millones) de personas empleadas ha experimentado violencia y acoso en el trabajo, ya sea física, psicológica o sexual.
- 18,1% (590 millones) registró que la última vez fue en los últimos cinco años.
- 0.8% de prevalencia a escala mundial de las mujeres sobre los hombres de haber sufrido acoso y violencia durante su vida laboral.
- 34,4% de prevalencia en el continente americano, que ocupa el primer lugar.
- 61,4 por ciento de las víctimas dijo haber sufrido violencia y acoso más de tres veces durante su vida laboral.
- 31,8 % dijo haber experimentado violencia en más de una modalidad,
- 6,3 % ha afrontado durante su vida laboral las tres modalidades.

- 17,9% (583 millones) sufrieron abuso psicológico durante su vida laboral.
- 8,5% (277 millones) sufrieron violencia y acoso físico en el trabajo durante su vida laboral.
- 6,3% (205 millones) sufrieron violencia y acoso sexual en el trabajo durante su vida laboral.

Obtener cifras sobre esta problemática no es muy sencillo por la dificultad de las personas para denunciar, como afirma la OIT (2023), “solo el 54,4 % de las víctimas han hablado de su experiencia con alguien, y a menudo sólo después de haber sufrido más de una modalidad de violencia y acoso” (p. 8). Estos datos ayudan a dimensionar el problema y tomar consciencia de la frecuencia con la cual en los ambientes laborales se presenta el abuso de poder, que se concreta en diversas formas de violencia.

En las organizaciones religiosas católicas

El abuso de poder en las organizaciones católicas es un tema de gran importancia, ya que la Iglesia católica tiene una amplia influencia en diversos ámbitos de la sociedad, como la educación, la salud, la cultura y la política, a través de sus estructuras eclesiales, como las diócesis, las parroquias, las escuelas, las obras sociales, los seminarios y las congregaciones religiosas.

Según datos reportados por la Agencia de noticias del Vaticano los católicos son el 17,67% de la población mundial y, considerando sólo América, el porcentaje alcanza el 64,1%. (Zenit, 2023). En México según datos del Censo de Población y Vivienda 2020 el porcentaje de católicos alcanza el 77.7 % de la población.

Siguiendo la información de la Conferencia Episcopal Mexicana (CEM), existen 98 circunscripciones eclesiásticas en todo el territorio nacional. Estas son las divisiones

geográficas de la Iglesia Católica en México, que pueden tener diferentes categorías: arquidiócesis, diócesis, prelaturas o eparquías. Dentro de cada circunscripción hay parroquias y otros lugares de culto donde se realizan las actividades pastorales (CEM, 2023).

Un sondeo realizado por la Conferencia de religiosos de Latinoamérica en el año 2019 ofrece datos relevantes en cuanto al abuso de poder, abuso de conciencia y abuso sexual en la vida religiosa femenina. La encuesta anónima realizada a través de Google Forms fue respondida por 1,417 religiosas de 23 países de América Latina (González, 2022).

Los resultados relevantes para esta investigación son reportados a continuación:

- 55,2% respondió haber experimentado abuso de poder en sus congregaciones.
- 59,4% afirma conocer casos de abuso de poder en instituciones de vida religiosa.
- 23,5% cree haber podido cometer abuso de poder.
- 30,3 % afirma que existe abuso espiritual o de conciencia en la vida religiosa
- 39,4% señalan haber observado abuso espiritual en lugares o instituciones de la vida religiosa.
- 12,6% refiere haber sufrido abuso sexual en instituciones eclesiales.

Los datos que se presentan en este informe muestran la complejidad y el impacto de las dinámicas de poder en las organizaciones jerárquicas, así como el desafío que significa su detección y prevención.

Objetivo General.

Examinar el abuso de poder que un líder puede ejercer en las organizaciones con jerarquías establecidas por roles diferentes, para fomentar una cultura de prevención y promoción de ambientes que respeten la dignidad de las personas.

Objetivos Específicos.

Analizar el concepto de poder y abuso de poder jerárquico en las organizaciones.

Conocer los diferentes usos y abusos del poder en organizaciones con relaciones jerárquicas.

Reconocer posibles causas y consecuencias del abuso de poder en las organizaciones laborales y religiosas.

Identificar estrategias de intervención y prevención en los ámbitos especificados.

CAPÍTULO 2 EL ABUSO DE PODER JERÁRQUICO

El término "Power Harassment" o "Pawahara" en japonés, traducido como abuso de poder jerárquico surgió en Japón para describir una forma específica de acoso en el lugar de trabajo relacionada con el abuso de poder por parte de los superiores y colegas. Aunque no hay un origen específico para el término, su popularización en Japón se puede rastrear a lo largo del tiempo a medida que el país enfrentaba desafíos en su cultura y regulaciones laborales. Es importante mencionar que el término "Power Harassment" es una adaptación del inglés al japonés y se ha convertido en un concepto ampliamente reconocido y discutido en la sociedad japonesa para abordar el abuso de poder en el entorno laboral (Bardina, 2015).

El término comenzó a ganar notoriedad a principios del siglo XXI a medida que aumentaban las preocupaciones sobre las prácticas de acoso en el lugar de trabajo en Japón. En ese momento, el país estaba lidiando con cuestiones de acoso sexual y acoso relacionado con la maternidad, que estaban siendo más ampliamente reconocidas y discutidas. Como resultado, se necesitaba un término que abordara específicamente el abuso de poder en el trabajo, y "Power Harassment" surgió para llenar ese vacío conceptual (Kobayashi, 2019).

Bardina (2015), señala que el abuso de poder jerárquico se diferencia del acoso laboral o mobbing en que el primero implica una relación jerárquica entre el agresor y la víctima e incluye la invasión de la privacidad mediante el uso de la tecnología. El mobbing puede darse entre iguales o entre distintos niveles jerárquicos, y no implica necesariamente el control tecnológico.

Para los fines del presente trabajo se considera que este término define bien las relaciones desde las cuales se pretende analizar el abuso de poder.

Definición de Conceptos

Abuso

La Real Academia de la Lengua Española (RAE), define “abuso” como toda acción de "abusar" la que es definida subrayando dos aspectos fundamentales. En primer lugar, se refiere a la acción de utilizar algo o alguien de manera excesiva, injusta o inapropiada. Esto puede manifestarse, por ejemplo, cuando alguien utiliza su autoridad de una manera que va más allá de lo razonable o adecuado, lo que se conoce como abuso de poder. La segunda faceta de esta definición está relacionada con el trato deshonesto o perjudicial hacia personas que son más vulnerables debido a su menor experiencia, fuerza o poder. Por ejemplo, el abuso de un menor implica aprovecharse de alguien que no está en condiciones de defenderse o comprender completamente la situación. En resumen, "abusar" implica el uso indebido o injusto de algo o alguien, así como el trato deshonesto hacia personas más vulnerables.

Poder

De acuerdo con la RAE, el poder se refiere a la capacidad de llevar a cabo una acción o tarea con facilidad y eficacia, teniendo la facultad para hacerlo o la fortaleza para vencer obstáculos. Es la habilidad de aguantar o soportar situaciones, y también se relaciona con la posibilidad de que algo ocurra. En resumen, el poder implica la capacidad, la facilidad o la fuerza para lograr o enfrentar algo, dependiendo del contexto en el que se aplique.

La definición de Weber "el poder es la habilidad para conseguir un objetivo deseado a pesar de la resistencia que encuentre" (1980, citado en Guzzini, 2015, p. 101) se refiere a la capacidad de una persona o entidad para lograr lo que desea, incluso cuando se enfrenta a

obstáculos, oposición o resistencia por parte de otros individuos, instituciones o circunstancias adversas. Así el poder no es simplemente tener fuerza o control, sino la habilidad de utilizar recursos, influencia o estrategias para alcanzar un objetivo. Implica la capacidad de tomar decisiones efectivas y realizar acciones que permitan avanzar hacia un objetivo. El poder se pone a prueba cuando se encuentra con la resistencia. Puede manifestarse en forma de oposición activa, desafíos, barreras, conflictos u otros obstáculos. La verdadera medida del poder radica en la capacidad de superar esta resistencia y lograr el objetivo deseado.

Según Guardini (1963), el poder se refiere a la capacidad de influir en la realidad y es una característica intrínsecamente humana que requiere la presencia de energías palpables capaces de producir cambios, acompañadas de una conciencia y una voluntad que las guíen hacia un propósito específico, que Guardini denomina la "conciencia del poder". El autor examina cómo el poder puede actuar como agente de cambio tanto para el bien como para el mal, impactando en la vida humana y en la estructura social, y destaca la relevancia de consideraciones éticas y morales en su ejercicio. Guardini (1963) subraya la importancia de que el poder se base en valores éticos y en un compromiso con la justicia y los demás, mientras investiga cómo su mal uso puede dar lugar a la opresión y la injusticia.

Jerarquía

Chiavenato (2019), señala como uno de los principios básicos de las organizaciones formales la jerarquía, afirmando que este concepto se deriva del principio de dividir el trabajo y diversificar las funciones en una organización. La variedad de funciones que resulta de la especialización requiere que la función de liderazgo se divida en subfunciones cuya misión es dirigir las actividades para que se alineen de manera efectiva con sus

respectivas responsabilidades. Esto implica que, además de una estructura que agrupa funciones especializadas, una organización necesita una estructura jerárquica para supervisar las operaciones en niveles subordinados. De esta necesidad surge el principio de jerarquía, también conocido como principio escalonado. En todas las organizaciones formales, existe una jerarquía compuesta por niveles de autoridad o escalas. A medida que se asciende en esta jerarquía, la autoridad del administrador se incrementa.

Elementos relevantes en la comprensión de la jerarquía organizacional son:

La autoridad que se caracteriza por estar basada en los cargos dentro de la organización, no en las personas; es aceptada por los subordinados, ya que estos creen que los superiores tienen el derecho legítimo otorgado por la organización para dar órdenes que deben ser cumplidas y fluye desde la cima hacia la base de la organización en una jerarquía vertical, lo que significa que las posiciones más altas tienen más autoridad que las posiciones más bajas.

La responsabilidad es el deber de llevar a cabo una tarea o actividad asignada a una persona, y generalmente, el grado de autoridad es proporcional al nivel de responsabilidad asumido.

La delegación, por su parte, es el proceso de transferir autoridad y responsabilidad a niveles inferiores de la jerarquía, lo que permite a las organizaciones ganar flexibilidad, satisfacer las necesidades del cliente y adaptarse al entorno.

Con respecto a la jerarquía y su estructura en las organizaciones Laris (1973, citado en Bernabé, 2017), la define como la estructura de autoridad que organiza el poder desde los niveles superiores hasta los inferiores, y establece la vía jerárquica por la cual fluyen las comunicaciones. Esta estructura se compone de tres niveles clave: la alta dirección, responsable de definir la misión, visión y políticas de la organización; la gerencia media,

que supervisa a los empleados operativos y establece objetivos departamentales; y la gerencia de operación, encargada de la producción de bienes y servicios y el proceso de entrega a los clientes. Cada nivel tiene funciones y responsabilidades específicas en la gestión y operación de la organización.

Relaciones Asimétricas

La asimetría se define como la falta de simetría, equilibrio o igualdad en una relación o situación, según la RAE. En el contexto de relaciones interpersonales o en organizaciones, la asimetría puede referirse a un desequilibrio en el poder, la influencia o la autoridad entre las partes involucradas, lo que significa que una parte tiene más control o ventaja sobre la otra .

La noción de asimetría es relevante en diversas disciplinas, incluyendo la psicología, la sociología, la economía y la política, ya que se utiliza para describir y analizar desequilibrios en relaciones y estructuras de poder. La asimetría puede tener un impacto significativo en la dinámica de las relaciones y en la distribución de recursos, lo que puede influir en la calidad de vida y el bienestar de las personas involucradas.

En el contexto social, según afirma Ullauri (2020), la violencia intrafamiliar es generada por el ejercicio asimétrico del poder; y esta asimetría de poder puede estar relacionada con factores como género, edad, raza, cultura, orientación sexual y religión.

CAPÍTULO 3 ABUSO DE PODER EN LAS ORGANIZACIONES JERÁRQUICAS

Abuso de poder en las Organizaciones Laborales

El poder es esencial para las organizaciones, para la coordinación eficiente de las actividades, su uso indebido o abuso desencadena problemas significativos y desvía su propósito original, dañando tanto a los individuos como a la organización en su conjunto.

El abuso de poder, que se materializa como acoso laboral y sexual, representa una perversión de la función del poder en una organización. En lugar de utilizar el poder de manera constructiva para coordinar actividades y promover un entorno de trabajo saludable, el abuso de poder implica la explotación, manipulación o coerción de los subordinados. Esto no solo es perjudicial para las víctimas, sino que también socava la eficiencia y la moral en la organización. Cualquier tipo de desequilibrio en una relación puede propiciar situaciones de abuso laboral o sexual. Es esencial reconocerlas para crear consciencia y poder prevenirlas (Rodríguez, 2022).

La ley federal del trabajo (LFT) de México en su artículo 3 BIS distingue el hostigamiento del acoso, considerando la jerarquía que ocupa el victimario con respecto a la víctima y delinea las características de estos términos:

Hostigamiento

Se refiere a una situación en la que una persona ejerce su poder sobre otra persona que está en una posición de subordinación real en el entorno laboral. Este poder se manifiesta a través de comportamientos verbales, físicos o una combinación de ambos. En otras palabras, el hostigamiento implica una dinámica en la que alguien en una posición de autoridad o poder utiliza este poder de manera inapropiada o abusiva hacia alguien que está subordinado en el contexto laboral (LFT, 3 Bis).

Pérez y García (2020), analizando el hostigamiento sin fines sexuales, aspecto que se verá más adelante, sino como “una práctica desmedida del poder derivado de una relación de trabajo” (p.345), subrayan que la violencia es parte del hostigamiento ya que todo acto que busque causar daño, privación o trastorno se considera una forma de violencia, y estas conductas sancionadas por la ley pueden manifestarse en el ámbito laboral. Asimismo, señalan algunas formas en las que se manifiesta:

Sobrecarga de trabajo elemento usual en la cultura laboral mexicana que puede generarse cuando se busca que el trabajador renuncie creando un ambiente hostil, asignando al trabajador una mayor carga de trabajo con respecto a sus compañeros; asignando menor tiempo del necesario para cumplir una tarea por lo cual se debe extender la jornada laboral; exigiendo cumplir metas que exceden las previsibles para el número de personas y maquinarias a disposición.

Malos tratos que pueden ser insultos, chistes ofensivos, discriminación, burlas o jornadas de trabajo vividas con agresión hacia algún miembro del grupo. Este tipo de prácticas son sancionadas por la importancia que ha cobrado la salud emocional en el ámbito laboral.

Asignación de trabajo fuera de horas laborales a través de llamadas, correos para que realice trabajos fuera de su horario de trabajo, una cultura laboral que requiere que el trabajador esté disponible siempre que sea requerido, aun cuando se mortifique su vida personal. Un aspecto a considerar es la continuidad en estos requerimientos.

Acoso laboral

Se describe como una forma de violencia en la que, aunque no necesariamente exista una relación de subordinación, se produce un ejercicio abusivo del poder por parte

del agresor. Esto da como resultado un estado de indefensión y riesgo para la víctima. El acoso no se limita a una sola ocasión, y su impacto puede crear una sensación de vulnerabilidad en la víctima, independientemente de si el acoso ocurre en una o varias ocasiones (LFT, 3 Bis).

Elementos esenciales del hostigamiento y acoso laboral

Lugo (2017), evidencia los elementos que la Suprema Corte de Justicia evidencia en caso de dar inicio a una acción jurídica por acoso laboral:

- El objetivo de intimidar o dañar al demandante: El acosador busca intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o causar daño emocional, intelectual o moral al demandante. Esto puede tener como objetivo la exclusión de la víctima de la organización o simplemente satisfacer el deseo del hostigador de agredir, controlar y destruir.
- Diferencia entre acoso moral y psicológico: Se menciona que el acoso laboral también puede denominarse acoso moral cuando afecta la esfera ética y moral de la persona, en contraste con el aspecto puramente psicológico que viola el derecho a la salud. El acoso moral implica un trato objetivamente humillante que afecta la integridad moral y causa un perjuicio moral.
- Acoso por razón de sexo: Se identifica el acoso por razón de sexo, en el cual la conducta acosadora se realiza en función del género de la víctima.
- Quién perpetra el acoso: El hostigamiento laboral puede ocurrir tanto entre compañeros de trabajo como por parte de superiores jerárquicos.

- **Sistematicidad de las conductas hostiles:** Es necesario que las conductas de hostigamiento se presenten de manera sistemática, es decir, a través de una serie de actos o comportamientos hostiles.
- **Relevancia de la dinámica en la conducta hostil:** La dinámica hostil debe desarrollarse de acuerdo con los hechos relevantes descritos en la demanda.

Estos elementos proporcionan una base legal para la identificación y el abordaje del acoso laboral en México.

Hostigamiento y acoso sexual

Tanto el hostigamiento y el acoso laboral pueden tener una específica connotación sexual, que puede traducirse, según el Instituto de salud del Estado de México (s.f) en:

Manifestaciones verbales

- Piropos o comentarios no deseados acerca del cuerpo o el aspecto físico.
- Burlas, bromas o chistes ofensivos de carácter sexual.
- Insinuaciones y propuestas sexuales.
- Invitaciones insistentes a salir.
- Preguntas incómodas sobre la vida sexual o amorosa.
- Insultos o amenazas ante la resistencia de la persona hostigada o acosada.

Manifestaciones no verbales

- Miradas morbosas, insistentes, sugestivas o insultantes a la persona o distintas partes de su cuerpo.
- Silbidos, sonidos y gestos.
- Imágenes o dibujos ofensivos y denigrantes en carteles, calendarios, pantallas de computadora o escritos en los baños.

- Mensajes con contenidos sexuales enviados por medios electrónicos

Manifestaciones físicas

- Roces corporales.
- Abrazos o caricias.
- Besos.
- Apretones.
- Manoseos.
- Pellizcos.
- Acercamiento o contacto.

Abuso de poder en las Organizaciones Religiosas

La Iglesia católica presenta una estructura jerárquica bien definida en el Código de Derecho Canónico (1983, Cann. 330-572), el cual refiere que está compuesta por los fieles cristianos, que se ordenan según el grado de participación en la misión de la Iglesia. La estructura jerárquica de la Iglesia Católica se divide en dos partes: el pueblo de Dios y la constitución jerárquica de la Iglesia.

El pueblo de Dios está compuesto por todos los fieles cristianos, que se dividen en dos categorías: los clérigos y los laicos. Los clérigos son aquellos que han recibido el sacramento del orden y están al servicio de la Iglesia, mientras que los laicos son aquellos que no han recibido el sacramento del orden y tienen una función específica dentro de la Iglesia. La constitución jerárquica de la Iglesia está compuesta por el Papa, los obispos, los presbíteros y los diáconos.

Esta institución en los últimos años ha enfrentado numerosos escándalos de abusos perpetrados por sacerdotes, y /o dentro de estructuras eclesiales, lo que ha llevado a muchos

estudiosos católicos a la seria reflexión sobre el tema y a la “lucha contra todo tipo de abusos” (Papa Francisco (2022) citado en Montan, 2022. p.5).

Gonzáles (2022), señala como la relación entre lo sagrado y el poder, que se encuentra en la Iglesia católica como en muchas manifestaciones religiosas, es una mezcla muy significativa y poderosa, así en el caso de los consagrados o representantes de Dios este poder o autoridad “no viene propiamente de su persona, sino de su relación con lo sagrado, con Dios que es la fuente de su poder” (p.24).

Esta característica trascendente de la autoridad y el poder y la atracción consciente o inconsciente por lo sagrado, que caracteriza a nuestros pueblos latinos, puede influir en el trato y la percepción que se tiene sobre los representantes de lo divino como pueden ser: sacerdotes, obispos, religiosos o religiosas. Creando una mayor vulnerabilidad en las relaciones que se construyen con ellos, relaciones eminentemente asimétricas (González, 2022).

Tipos de abuso

La Conferencia episcopal italiana, dentro del itinerario formativo preparado para los que acompañan el camino formativo de aspirantes al sacerdocio y a la vida consagrada afirma que existen diversas formas de abuso, y que es importante comprender que el abuso sexual generalmente es la culminación de una serie de abusos, que afectan la sensibilidad, conciencia, libertad, sentimientos, elecciones y juicios de las víctimas (Deodato et al., 2020).

Abuso de poder

Se puede afirmar que el abuso de poder se encuentra en la base de todo abuso y González (2022), lo define así:

Cuando en una relación asimétrica establecida por la autoridad que se desempeña en un cargo u oficio, la persona se aprovecha de la confianza que se pone en ella debida a la responsabilidad que ocupa y, aprovechándose de esto, manipula e impone para gratificar una necesidad de dominación egocéntrica. El abuso de poder puede manifestarse de diversas formas; por ejemplo, imposición del propio pensamiento que no admite diferencias de opinión, culpabilizar a los que no siguen el pensamiento único, diferentes tipos de recompensas (cargos, regalos, etc), para quienes siguen el pensamiento de la autoridad; o castigos, a veces sutiles para los que no apoyan dicho pensamiento, falta de transparencia en las relaciones, chantajes afectivos, creación de un grupo de seguidores y seguidoras fieles y que admiran al líder; devaluación de quien no piensa como él o ella y presumir que se habla en nombre de Dios. El abuso de poder es un “mal uso”, un uso distorsionado de la posición de superioridad de un sujeto sobre otro, con consecuencias - psicológicas, físicas, espirituales, morales o incluso económicas- a veces graves, sobre la víctima. (p. 28-29).

Dentro del contexto de la vocación sacerdotal o religiosa, se puede producir un abuso de poder debido a una interpretación errónea y egocéntrica del papel de autoridad que es inherente a esta vocación. Esto conduce a un proceso progresivo de corrupción, tanto a nivel de ideales como de comportamiento. Con el tiempo, esta transformación de la autoridad en autoritarismo y luego en poder y ejercicio de poder, distorsiona su verdadero propósito, que debería ser un servicio para el crecimiento de las personas a las que se sirve, convirtiéndolo en un medio para la autoglorificación y la sumisión de los demás (Cencini & Lassi, 2021).

Abuso de conciencia

Es una invasión a la intimidad de los demás, en la que se intenta influir en la manera en que alguien percibe y evalúa las cosas, así como en su sensibilidad espiritual. Sucede cuando se abusa de la confianza que otros tienen asumiendo el papel de su conciencia e imponiendo una solución personal (Montan, 2022).

Este tipo de abusos se da en relaciones de confianza que se establecen con guías espirituales o sacerdotes, en el ámbito del acompañamiento espiritual o la confesión. Estas personas pueden abusar de la conciencia de sus seguidores, imponiendo su autoridad y controlando sus decisiones. Impidiendo que las personas se desarrollen como adultos libres y autónomos. Además, crean una dependencia emocional y afectiva, que hace que sus seguidores se sientan protegidos y satisfechos. El abusador usa una estrategia educativa, en la que se muestra como un “maestro de vida” y usa recompensas o castigos. Esto genera una “falsa” complicidad entre el abusador y el abusado (Cencini & Lassi, 2021).

Se pueden reconocer tres etapas en el abuso de conciencia: “la modelación de la mente, el adoctrinamiento y la configuración de la conducta” (López, 1987 citado en Rodríguez, 2022, p.36), hasta que la persona abusada pierde su libre voluntad y la capacidad de juzgar críticamente.

Refiriéndose al abuso de conciencia en comparación con el abuso de poder Fernández (2021), afirma que, a diferencia de otros abusos de poder, donde la víctima aún conserva la libertad para juzgar, el abuso de conciencia obstaculiza la libertad de juicio. Mientras que el abuso de poder limita la libertad de acción, el abuso de conciencia afecta la libertad de discernimiento. En casos de abuso de poder, la víctima teme el castigo del líder si desobedece, pero en el abuso de conciencia, la víctima teme ser infiel a Dios al desobedecer. El abuso de poder se relaciona con la coacción, mientras que el abuso de

conciencia se relaciona con el control. Es importante destacar que quienes sufren abuso de poder son conscientes de su situación, mientras que quienes experimentan abuso de conciencia pueden no darse cuenta de que están siendo víctimas de este tipo de abuso.

Abuso espiritual

Figueroa y Tombs (2022), en su estudio sobre el abuso espiritual afirman que no es un tema muy tratado en contextos católicos y lo definen, sintetizando a diversos autores como: “una violación del yo espiritual de una persona a través de símbolos, textos, enseñanzas, rituales, oraciones o líderes significativos que operan en un contexto religioso” (p. 405).

Este abuso se puede dar en el contexto del acompañamiento espiritual, en el ejercicio de ministerios específicos o dentro de comunidades donde las dinámicas relacionales son intensas. La posibilidad de este tipo de abuso es más alta en personas vulnerables, o que están en una situación de fragilidad espiritual, emocional u otras, y que tienen una necesidad particular de confirmaciones tranquilizadoras (Cencini & Lassi, 2021).

Este tipo de abuso aparece con mayor frecuencia en las congregaciones femeninas, esto debido a tres factores: la mayoría de los que adoptan la vida religiosa son mujeres; la mayor autonomía que tienen los religiosos varones que muchas veces son también sacerdotes y la poca participación de las mujeres en los órganos decisionales de la Iglesia por lo cual son muchas veces infravaloradas, cosa que les impide: “madurar y crecer en su propia autonomía y liderazgo” (Cucci, 2020, citado en Figueroa & Tombs, 2022, p. 420).

Abuso sexual

La conferencia episcopal de Suiza (2019), delinea algunos rasgos del abuso sexual en la Iglesia, afirmando que cuando una persona en posición de autoridad o superioridad comete actos sexuales con aquellos que buscan su orientación o dependen de ella, esto se considera explotación sexual o abuso sexual. Es importante notar que:

- No es necesario que haya coacción o violencia física; incluso gestos o propuestas de naturaleza sexual pueden ser considerados abuso.
- El abusador suele aprovechar su posición moralmente superior, basada en jerarquía, función, edad, autonomía emocional, conocimiento y prestigio pastoral, ejerciendo lo que se llama abuso de poder hacia personas "dependientes".
- Utilizan en sus normativas la palabra reo para referirse al autor de los abusos y víctima para las personas que los han experimentado.

En el abuso sexual, se ejerce violencia, ya sea de manera directa o indirecta, pasiva o activamente, y a menudo se asocia con actitudes violentas como el maltrato, la negligencia, el desprecio y el sadismo. Es importante recordar que la invasión de la intimidad es una acción grave que afecta la integridad de la persona, independientemente de si constituye un delito penal según el Derecho canónico o civil (Deodato et al., 2020).

CAPÍTULO 4 CAUSAS Y CONSECUENCIAS DEL ABUSO DE PODER

Causas en el Ámbito Laboral

Las jerarquías, como se mencionó anteriormente, son parte esencial de las organizaciones laborales, dentro de estas organizaciones los abusos de poder pueden tener diversas causas, y múltiples factores.

Bardina (2015), argumenta en su estudio sobre el poder jerárquico que factores como el aumento de la competencia y el liderazgo en la sociedad, junto con la constante presión para el cambio organizacional, pueden llevar a un abuso indebido del poder, lo que, a su vez, afecta el rendimiento de los empleados. Además, sostiene que las organizaciones se embarcan en procesos de reestructuración, promoviendo la competitividad global, la formación de personal versátil, el compromiso emocional y la excelencia. Estos procesos de reestructuración contemplan también el *downsizing* (reducción y eliminación de puestos de trabajo) y el *delayering* (reducción de niveles jerárquicos), se convierten en desafíos para las organizaciones debido a sus nuevos objetivos.

En la misma línea la Dra. Gruenfeld (2022), centra la atención en el aumento de demandas a las que se ve sometido quien asume cargos de responsabilidad y por ende de poder, dentro de una organización, afirmando que uno de los mayores desafíos para las personas que se mueven a posiciones de poder es cambiar de marcha y pasar de pensar en sí mismas como si tuvieran necesidades y quisieran sentirse poderosas, a reconocer que un gran poder conlleva una gran responsabilidad.

Sánchez (2023) a este respecto afirma que:

Es necesario hablar de los riesgos del poder, de esa otra faceta que limita en lugar de potenciar. Tener o ejercer una posición de poder, transforma. Cambia

a la persona justo en los componentes del determinismo recíproco descrito anteriormente: el organismo, la cognición, la emoción y el comportamiento, así como la influencia entre ellos. Puede haber un deterioro sin que necesariamente el líder se dé cuenta de ello. Las personas que tienen poder tienden a orientarse más hacia sus propios objetivos, suelen volverse más impulsivos y menos sensibles a las normas sociales. (p.40)

Se considera importante señalar también los aspectos que Kopp (2014, citado en Bardina, 2015), reconoce como factores que en el contexto japonés pueden contribuir a que se desarrolle el abuso de poder jerárquico:

- El estilo de liderazgo autoritario y la marcada disparidad entre aquellos en posiciones de autoridad y los subordinados son características prominentes en la cultura laboral japonesa.
- Los trabajadores japoneses, al estar acostumbrados a esta dinámica, suelen no considerar otras alternativas y perciben como normal que sus superiores los traten de esta manera.
- Otro factor relevante es el estrés derivado de las dificultades económicas, lo que ocasiona una intensa presión tanto en los empleados como en sus superiores, quienes también enfrentan presiones por parte de la empresa. En ocasiones, esta presión conduce a comportamientos violentos por parte de los jefes hacia sus empleados.

Dichos factores, aunque referidos a la cultura japonesa, pueden ser también aplicados a la cultura latinoamericana.

A continuación, se centra la atención en el liderazgo, estilos y personalidad del líder como posibles causas del abuso de poder en el entorno laboral.

Estilos de liderazgo

Es claro que el papel del líder y su estilo de gestión son factores cruciales en la existencia o ausencia de conflictos laborales en las organizaciones. Son ellos quienes, a través de su ejemplo, comportamiento y acciones, son responsables de forjar la cultura de la organización y promover un entorno de trabajo armonioso, basado en el respeto, la confianza y el empoderamiento, lo que, a su vez, contribuye a un ambiente de trabajo más positivo (López & Beltrán 2020).

Clasificaciones

Existen diferentes clasificaciones de estilos de liderazgo, la teoría de estilos de liderazgo de Burns y Bass sigue siendo ampliamente utilizada para comprender el liderazgo desde una perspectiva psicológica, social y gerencial. Esta teoría distingue:

El liderazgo transformacional se caracteriza por influir de manera positiva en el comportamiento de los demás, motivar e inspirar, estimular la creatividad y considerar individualmente a los seguidores.

El liderazgo transaccional implica un enfoque basado en el intercambio de recompensas por el desempeño de los seguidores. Incluye la recompensa contingente y la gerencia por la excepción pasiva, donde el líder interviene solo cuando surgen problemas graves.

El laissez-faire es una forma de no liderazgo en la que los líderes evitan asumir su responsabilidad y no intervienen, lo que puede ser perjudicial para la organización (Barns, 1978; Bass, 1985, citados en Norena et al., 2021).

Liderazgo y personalidad

Neira et al. (2018), sintetizando a varios autores identifican los rasgos de personalidad esenciales para un líder: confianza, iniciativa, persistencia, cooperación, adaptabilidad, carisma, visión, habilidad para relacionarse y habilidades de comunicación, dominio emocional, independencia, creatividad, cuidado, estabilidad emocional, escrupulosidad, intelecto, integridad personal, confianza en uno mismo, altos niveles de tolerancia al estrés, control emocional, orientación hacia el logro de objetivos y baja necesidad de aceptación.

La relación entre los rasgos de la personalidad y el estilo de liderazgo que puede desarrollar un sujeto es validada por estudios empíricos como los que citan Arévalo et al. (2019), por esta razón también es necesario considerar aquellos rasgos de la personalidad que pueden influir negativamente en la forma de ejercer el poder jerárquico.

La Triada Oscura de la personalidad

Mientras que la influencia de los rasgos positivos de la personalidad queda bien evidenciada en los estudios sobre estilos de liderazgo, los rasgos oscuros son poco abordados, según cuanto afirman Salessi y Omar (2018), lo que justifica su estudio sobre la triada oscura y su relación con el cinismo y la satisfacción laboral; pocos años después González et al. (2023) afirmará lo contrario: “El estudio de las características más “oscuras” de la personalidad es en la actualidad uno de los más prolíficos en cuanto a literatura científica” (p. 188).

El estudio del comportamiento de individuos en posiciones de poder ha dado lugar al desarrollo del concepto de "La tríada oscura de la personalidad". Esta tríada representa una combinación de características que se encuentran en las personas con poder y que

obstaculizan su desarrollo personal y restringen su bienestar: narcisismo, maquiavelismo y psicopatía subclínicas (Paulhus, 2014). Las muestras subclínicas se refieren a distribuciones continuas en muestras comunitarias más amplias; el término "subclínico" sugiere una versión más leve, pero estas muestras abarcan un rango más amplio de sujetos e incluyen naturalmente casos extremos que no están bajo supervisión (González, 2015).

Narcisismo: Los líderes narcisistas son a menudo carismáticos y atraen a seguidores, pero también pueden mostrar una falta de respeto o desprecio por las leyes y normas, actuando como si estuvieran por encima de ellas y considerándose superiores a los demás. Aunque afirman que se ven como iguales, creen que poseen un conocimiento y experiencia superiores. Motivan a los demás a alcanzar sus objetivos, incluso si esto implica ir en contra de lo establecido o de las expectativas sociales. En general, los líderes narcisistas están principalmente impulsados por la búsqueda y el mantenimiento del poder. Su estilo de liderazgo los lleva a cruzar prácticamente cualquier límite que consideren necesario, incluyendo las normas legales, sociales o culturales. A veces es posible encontrar líderes narcisistas que muestran un grado menor de "maldad", ya que pueden ejercer cierto autocontrol, ser socialmente responsables y promover el bienestar de la comunidad. Sin embargo, también existen líderes narcisistas más extremos, impulsivos, socialmente inaceptables, egocéntricos, autoindulgentes y deshonestos (Sánchez, 2023).

Maquiavelismo: Este tipo de personalidad se caracteriza por culpar a otros, carecer de empatía, usar tácticas manipuladoras para su beneficio personal, aprovechar las debilidades de los demás y mostrar desinterés en las emociones y valores de los demás. Los individuos maquiavélicos son percibidos como manipuladores y mentirosos, lo que socava la cohesión social y ha tenido efectos negativos tanto en las sociedades como en las organizaciones (Valdez, 2021).

Según Christie y Geis (1970, citados en González, 2023), se pueden reconocer estas características en el perfil de los sujetos maquiavélicos:

- Una relativa falta de afecto en las relaciones interpersonales.
- Una falta de preocupación por la moralidad convencional.
- Falta de psicopatología grave.
- Bajo compromiso ideológico.

Psicopatía: Valdez (2021), afirma que la naturaleza de la psicopatía es complicada debido a la controversia en torno a si se adquiere, se desarrolla o es una disfunción del sistema nervioso, posiblemente un defecto cerebral presente desde el nacimiento. La psicopatía se define por la ausencia de culpa, la insensibilidad emocional, la falta de control sobre los impulsos y su expresión a través de comportamientos duplicados, hipócritas y manipulativos.

Algunos rasgos de la psicopatía subclínica reconocidos por Cleckley (1976, citado en González, 2023, p. 24) son:

1. Encanto superficial y notable inteligencia.
2. Ausencia de alucinaciones y otros signos de pensamiento irracional.
3. Ausencia de nerviosismo y/o de manifestaciones psiconeuróticas.
4. Indigno de confianza.
5. Falsedad o insinceridad.
6. Incapacidad para experimentar remordimiento o vergüenza.
7. Conducta antisocial sin aparente justificación.
8. Falta de juicio y dificultades para aprender de la experiencia.
9. Egocentrismo patológico e incapacidad para amar.
10. Pobres reacciones afectivas.

11. Pérdida específica de intuición.
12. Insensibilidad en las relaciones interpersonales ordinarias.
13. Conducta exagerada y desagradable bajo el consumo de alcohol y, a veces, sin él.
14. Amenazas de suicidio constantes, pero raramente consumadas.
15. Vida sexual impersonal, frívola y poco estable.
16. Incapacidad para seguir cualquier plan de vida.

Consecuencias

Afecta la cultura organizacional

La jerarquía y toma de decisiones dentro de una organización, forman parte de la cultura organizacional, que “es un conjunto de prácticas sociales que pueden llegar a ser positivas o negativas para las empresas, ya que la manera como los individuos interactúan dentro de ella repercute en ella” (Torres et al., 2021, p. 5).

Se puede afirmar que el liderazgo destructivo que la empresa mantenga la identificará y se transmitirá, según Hernández (2011), “toda organización posee una cultura que la distingue e identifica, y que la orienta hacia determinados tipos de acciones y modos de trabajar; ... esa cultura rige las percepciones y la imagen que las personas se forman de ella” (p. 92). Esto puede entenderse hacia dentro y hacia afuera de la empresa.

Afecta la economía

El liderazgo destructivo conlleva costos significativos para las organizaciones. Un estudio realizado por Boddy (2011, citado en Valdez, 2021), en el Reino Unido destaca que el acoso laboral, atribuido a individuos que identifica como psicópatas corporativos, resultó en una pérdida económica anual de 3.575 billones de libras esterlinas. Este tipo de acoso

laboral se considera una de las principales obstrucciones para la eficiencia y la productividad en las empresas y, en última instancia, afecta a las economías en general.

Afecta al individuo que la padece

Flores (2006, p. 8), sintetiza los aportes de varios autores para definir algunas consecuencias directas sobre la persona y su relación con el trabajo:

Efectos psicológicos y físicos

- Constante preocupación y estado de alerta.
- Dolencias relacionadas con el estrés, inhabilidad para concentrarse dormir y desorden al comer y ataques de pánico.
- Desarrollo de enfermedades como resultado de un hostigamiento constante por ejemplo reducción de su capacidad inmunológica a las infecciones, dolores de cabeza, presión alta y problemas digestivos.
- Nerviosismo, frustración, depresión e incluso llegar al suicidio.

Efectos hacia el trabajo

- Resentimiento y repulsión hacia el hostigador.
- Reacciones violentas contra el hostigador.
- Decaimiento y alienación por falta de concentración.
- Ausentismo.
- Baja moral y autoestima, con la consiguiente reducción de la creatividad y productividad.

Es posible considerar en las consecuencias trastornos específicos, según Leymann y Gustaffson (1996, citados en Ávila & Alzate, 2016), las personas que sufren de acoso laboral de manera intensa, presentan una alta probabilidad de padecer un Trastorno de

Estrés Postraumático (TEPT), los autores señalan que este sería el diagnóstico que mejor describe la sintomatología que presenta la mayoría de víctimas, sin embargo, algunos autores indican que, aunque la mayoría de síntomas que cumple las personas que presentan Mobbing se dé, de acuerdo a los criterios para un TEPT, es necesario tomar en cuenta otros diagnósticos tales como Trastorno Depresivo Mayor, Trastorno de Ansiedad Generalizada o un Trastorno Adaptativo.

Causas en Ámbito Religioso

Cuando se habla de las causas del abuso de poder en las organizaciones de la Iglesia católica, se pueden considerar las mencionadas anteriormente como los estilos de liderazgo o las características de la personalidad oscura; sin embargo, existen aspectos específicos en las relaciones que se establecen en las organizaciones religiosas, que se presentan a continuación.

La vulnerabilidad

En el ámbito eclesial, el Papa Francisco (2019), habla de *adultos vulnerables*, en el documento *Vos estis lux mundi* para referirse a los abusos de diverso tipo cometidos por miembros de la Iglesia hacia personas adultas. Desde el punto de vista del derecho canónico este término puede entenderse en dos sentidos:

...puede ser inherente a la persona cuando existe una deficiencia mental o una patología psiquiátrica o en un segundo sentido e igualmente desde el punto de vista del derecho penal, la vulnerabilidad puede ser el hecho de una situación particular, que es el caso cuando existe una relación de autoridad por la que el subordinado está sometido a su superior. (Guillon, 2022, citado en Montero, 2022, p. 349).

Vulnerable proviene de “vulnus” herida, es decir se refiere a la posibilidad de recibir un daño físico o moral, porque se tiene algún aspecto frágil. Cuando alude al ser humano en relación, es aún más evidente la posibilidad de ser herido por algo / alguien. Esta característica de ser vulnerables está en relación con la posibilidad de sufrir y es inherente a la condición humana (González, 2022).

En este sentido es importante destacar que, en los distintos entornos de las relaciones dentro de la Iglesia, los fieles se vuelven *especialmente vulnerables*, sobre todo en las relaciones asimétricas de ayuda, (acompañamiento espiritual, asistencia, confesión...) donde la fragilidad se acentúa debido a la forma en que se manifiesta lo sagrado en el lenguaje y las acciones de los representantes de la misma. Es por este motivo que el problema del abuso eclesial no debe enfocarse en la vulnerabilidad de la víctima, sino en el perpetrador y las estructuras que lo permiten. Los abusos dañan la integridad física, psicológica y espiritual del individuo, exacerbando su vulnerabilidad inherente (Montero, 2022).

Autoridad institucional

En la Iglesia católica, la autoridad espiritual no proviene únicamente del carisma personal, sino que también se basa en el respaldo institucional arraigado en la tradición. La Iglesia católica enfatiza las mediaciones sacramentales, ministeriales y teológicas en la experiencia de la gracia y la presencia de Dios. Por lo tanto, en la cultura católica, la autoridad institucional desempeña un papel fundamental, posibilitando que existan líderes que carezcan de cualidades personales excepcionales y aun así ejerzan autoridad espiritual; “habría que preguntarnos como Iglesia acerca de las estructuras institucionales, los modos de relación entre miembros ordenados y laicos en la comunidad cristiana, la formación de

quienes ostentan mayor poder y la forma en que este se distribuye” (Montero, 2022, p. 364).

Dinámicas de encubrimiento Angulo (2021), afirma que un factor que ha agravado y favorecido que se dieran abusos por largo tiempo en la Iglesia Católica, ha sido la tendencia a encubrir estos eventos, una dinámica con la que por mucho tiempo la Iglesia ha abordado este problema. Esta estrategia equivocada ha exacerbado la gravedad de la situación, ha contribuido a la culpabilidad de la institución y ha causado más sufrimiento a las víctimas. Esta actitud parte de la errónea creencia de que, si se oculta o silencia la realidad, esta desaparecerá, como si evitar mencionar algo pudiera hacerlo desaparecer. En contraste, la psicología sostiene exactamente lo opuesto, ya que lo que no se verbaliza sigue presente y a menudo tiene un impacto aún mayor en la vida.

A este respecto Figueroa y Tombs (2022), afirman que se trata de un factor sistémico: “Otro factor sistémico mencionado fue la cultura del silencio o el secretismo, que pertenece no solo a las comunidades abusivas, sino que se ha señalado como una característica de la cultura eclesial en general” (p.423).

En la misma línea Angulo (2022), afirma que es un problema estructural que puede permitir y facilitar los abusos, es decir el modo de organización interna, la gestión del problema de los abusos al interior de la iglesia, etc.

Obediencia y autoridad

Una fragilidad particular con respecto al abuso de poder en la Iglesia católica es el voto de obediencia¹ que emiten los hombres y mujeres que escogen la vida consagrada².

Cuando la autoridad de estos institutos de vida consagrada, aunque legítimamente instaurada, busca más ejercer su poder que servir, y sus decisiones se interpretan como voluntad de Dios, esta ejerce un gran poder sobre las personas que con el voto de obediencia buscan realizar esa Voluntad.

Por otro lado, de parte de quien obedece es posible caer en prácticas de obediencia ciega: “Otro elemento sistémico que podría posibilitar el abuso espiritual está relacionado con la definición del voto de obediencia cuando este es entendido como una obediencia absoluta a las autoridades” (Figueroa & Tombs, 2022, p. 421).

La comprensión de la autoridad como un poder sagrado casi absoluto y jerárquico, por ciertas teologías y espiritualidades, fomenta una actitud de sumisión y obediencia total a la regla. Este tipo de obediencia infantil se dará en una cultura que favorece la sumisión, en la que los adultos y adultas son tratados como menores de edad. (González, 2022, p.58).

¹ Código de Derecho Canónico, Canon 601: “El consejo evangélico de obediencia, abrazado con espíritu de fe y de amor en el seguimiento de Cristo obediente hasta la muerte, obliga a someter la propia voluntad a los Superiores legítimos, que hacen las veces de Dios, cuando mandan algo según las constituciones propias”.

² Código de Derecho Canónico, Canon. 573 § 1. La vida consagrada por la profesión de los consejos evangélicos es una forma estable de vivir en la cual los fieles, siguiendo más de cerca a Cristo bajo la acción del Espíritu Santo, se dedican totalmente a Dios como a su amor supremo, para que entregados por un nuevo y peculiar título a su gloria, a la edificación de la Iglesia y a la salvación del mundo, consigan la perfección de la caridad en el servicio del Reino de Dios y, convertidos en signo preclaro en la Iglesia, preanuncien la gloria celestial.

Eclesiopatías

Es el término presentado por Portillo (2017), que busca explicar las dinámicas patológicas que promueven una cultura eclesial de abuso y pueden propiciar comportamientos sexuales abusivos. Estas dinámicas incluyen el clericalismo, el abuso de autoridad y la traición de la confianza.

Síndrome del clericalismo

El síndrome del clericalismo se refiere a una mentalidad o actitud dentro de la Iglesia Católica en la que el clero o los líderes religiosos tienden a asumir una posición de superioridad y ejercen un control excesivo sobre los fieles. Esto puede manifestarse en actitudes de arrogancia, autoritarismo, falta de transparencia y una tendencia a proteger a los líderes religiosos a expensas de los derechos y la seguridad de los miembros de la comunidad. El término ha sido utilizado en discusiones sobre los abusos dentro de la Iglesia Católica, ya que se argumenta que el clericalismo puede haber contribuido a la ocultación y protección de los abusadores en lugar de priorizar el bienestar de las víctimas (Portillo, 2022).

González (2022), a su vez, afirma que “este tipo de liderazgo es autoritario, donde se exagera la asimetría de poder en la relación... y una visión rígidamente jerárquica” (p.25), esto favorece también una falsa identificación de lo sagrado y santo con el estado clerical. Es de notar que el clericalismo puede ser manifestado sea por ministros ordenados que por fieles laicos dentro de la Iglesia, quienes recibiendo una *educación clerical* también pueden llegar a la idealización de la figura del clérigo, lo que le permite evadir sus propias responsabilidades (Rinaldi, 2018).

La búsqueda del poder y el abuso de este

La búsqueda del poder absoluto, entendido como un derecho, es una perversión del poder que deja de ser Ministerio (servicio) para volverse una dictadura. Sobre esta tendencia eclesial que afecta la naturaleza del sacerdocio, Papa Francisco (2013), advierte sobre la importancia de examinar cuidadosamente las motivaciones que llevan al camino sacerdotal, que podrían llevar a comportamientos abusivos en futuros sacerdotes. En particular, se refiere a la búsqueda de poder y la necesidad de autoridad, advirtiendo sobre la entrada de jóvenes con inseguridades afectivas y anhelo de autoafirmación en el seminario:

Por otra parte, a pesar de la escasez vocacional, hoy se tiene más clara conciencia de la necesidad de una mejor selección de los candidatos al sacerdocio. No se pueden llenar los seminarios con cualquier tipo de motivaciones, y menos si éstas se relacionan con inseguridades afectivas, búsquedas de formas de poder, glorias humanas o bienestar económico. (EG 107)

La traición de la confianza

La confianza como señala Portillo (2017), es esencial para la práctica de la fe, defraudarla es faltar a la ética y a la responsabilidad que los ministros de la Iglesia tienen con respecto a los fieles. El daño causado a las víctimas se traduce también en dolor por no encontrar la coherencia de vida y la autenticidad en aquellos que debían manifestarla.

La traición a la confianza se da no solo por el abuso que se recibe, sino también por la falta de escucha y/o de intervención por parte de quien debía y podía actuar en favor de las víctimas de abuso dentro de la Iglesia, por sus autoridades.

El abuso lo derriba todo: toda convicción, toda confianza, toda fe. Me gustaría que mi testimonio aportara algo de conciencia sobre el poder y los abusos sexuales que sufren las mujeres consagradas,...que abriera algunas interrogantes sobre el sistema de encubrimiento que con demasiada frecuencia aniquila todo anhelo de vida.

(testimonio recogido en González, 2022, p. 58)

Consecuencias

Las consecuencias señaladas en el abuso de poder en el ámbito laboral pueden bien aplicarse al ámbito religioso, pero es importante anotar algunas consecuencias que afectan el ámbito de fe de la persona.

Disociación interna en la víctima

Específicamente refiriéndose al abuso de conciencia Fernández (2021), afirma que el abuso de conciencia puede generar una *disociación interna en la víctima*, quien se debate entre lo que le dicta su propia conciencia y lo que le dicta el representante de la Iglesia que ha invadido su conciencia y ha suplantado a Dios. Esta situación puede causar una desconfianza en uno mismo, una deformación del rostro de Dios y una disociación personal. Las consecuencias del abuso espiritual pueden aplicarse al abuso de conciencia, y pueden tener graves repercusiones no sólo en la vida espiritual, sino también en la salud mental y física de las víctimas. La conciencia, en la religión católica se relaciona con la búsqueda del "bien" y de la "verdad", lo que indica que el abuso de conciencia no se limita al aspecto ético de la vida, sino que también se extiende al juicio entre lo verdadero y lo falso. El abusador tiene la capacidad de desfigurar y redefinir la forma en que la víctima percibe y juzga la realidad.

El aislamiento de la familia y ruptura de vínculos de amistad

A este respecto Figueroa (2022), reuniendo diferentes testimonios de religiosas víctimas de abuso espiritual señala: “Una característica muy estudiada del abuso espiritual es la de separar y distanciar a la persona de su familia y de su círculo de amigos, haciéndola más dependiente de la comunidad” (p. 418). Este aislamiento es también de carácter cultural, reduciendo la posibilidad de informarse, estudiar, etc.

Resentimiento, ira, ansiedad

Como consecuencias del abuso de poder y del estrés que este genera en la persona, Junquera (2020), en su calidad de religiosa y psicoterapeuta afirma que el abuso de poder “erosiona la confianza y el compromiso, mina la autoestima y la motivación para seguir perteneciendo a un grupo de vida y misión”. provocando resentimiento, ira y ansiedad, hasta llegar al abandono de la institución.

Desprotección y carencias económicas

Para quien vive situaciones de abuso eclesial y decide abandonar el estado religioso, muchas veces es difícil la reinserción en el mundo laboral por la falta de competencias y formación específicas para encontrar un trabajo, sobre todo si no recibe ayuda de la institución para esta reinserción.

CAPÍTULO 5 ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN

Organizaciones Laborales

En la búsqueda de ambientes laborales sanos, es necesario considerar diversos modos para prevenir conductas abusivas, detectarlas, si las hubiera e intervenir. Sin la pretensión de ser exhaustiva se presentan algunos aspectos que pueden ayudar en la elaboración de un plan de prevención e intervención.

Liderazgo ético

Valdez (2022), afirma que la promoción del liderazgo ético en las organizaciones es una forma para prevenir corrupción y abusos; esto especialmente en Latinoamérica donde según Niebles et al. (2022), a menudo prevalece un enfoque autoritario y la falta de actividades y entornos laborales que promuevan la dignidad, cosa que puede llevar a la deshumanización en el lugar de trabajo y exponer a los empleados a síndromes como el burnout debido al desgaste constante al que se ven sometidos.

Los líderes éticos son personas que actúan moralmente tanto a nivel personal como laboral, usan su autoridad para representar los mejores intereses de los empleados y de la organización, constituyen un ejemplo personal y profesional de la conducta ética apropiada y administran bajo principios éticos de responsabilidad.

(Resik, 2023, citado en Valdez, 2022, p. 5)

Niebles (2022), presenta tres acciones en las que sintetiza el actuar del liderazgo ético:

- Inspira a los demás con sus acciones, dando el ejemplo para que sus colaboradores adopten, a su vez, conductas éticas.

- Escucha el parecer de sus colaboradores al momento de tomar decisiones y comparte con estos la información necesaria para la deliberación.
- Prioriza los intereses de la organización sobre los intereses particulares, porque la responsabilidad sobresale sobre la ambición personal.

Socialización del poder

Cuando la gestión y el ejercicio de la autoridad provienen de un poder socializado, que es más horizontal y fomenta la participación y la toma de decisiones en grupo, se producen y reconocen logros. Uno de estos logros es que este tipo de control, tanto en la percepción como en la realidad, da lugar a estados que mejoran el funcionamiento de las relaciones humanas, tanto en el ámbito interpersonal, social como laboral. Se trata de un equilibrio entre autoridad y accesibilidad, cosa que se construye con la confianza, para este tipo de líder son necesarias la capacidad de generar empatía y la capacidad de autocrítica (Sánchez, 2023).

Formación y capacitación al Liderazgo

El liderazgo es la habilidad directiva más importante, promueve el trabajo en equipo y es un factor clave para el desarrollo de la organización y es una habilidad que puede ser desarrollada. Su ejercicio adecuado permite cinco elementos fundamentales para la institución: 1) visión; 2) identificación; 3) utilización de habilidades complementarias de otros; 4) compromiso; y 5) aprendizaje organizativo. El liderazgo es también una fortaleza que eleva la calidad de los servicios, así como la eficacia de la organización (Contreras & Ramírez, 2021).

En esta formación del líder, es necesario considerar su forma de dirigir y la congruencia con los objetivos de la organización, Sánchez (2023), enfatiza la importancia

de la justicia real y percibida por parte de todos los que conforman una organización, ya que la simple percepción del actuar justo de quienes tienen autoridad, aumenta la productividad en un 20%, incluso más que los incentivos económicos. Un ambiente constante de equidad y justicia es esencial para alcanzar los objetivos laborales y organizacionales de manera efectiva.

Análisis de la cultura organizacional

Un aspecto que es necesario considerar en la prevención y detección del abuso de poder es una intervención sobre la cultura organizacional, que tiene varias etapas evidenciadas por Hernández et al. (2011, p. 98):

- Estudio previo de la organización.
- Análisis del entorno de la organización.
- Estudio jerárquico.
- Análisis productivo.
- Examen del servicio.
- Análisis de las funciones, actividades y responsabilidades.
- Determinación de las características de los trabajadores.
- Establecimiento de las características del grupo gerencial

Específicamente, para el tema que se trata, se consideran relevantes aspectos como: el estudio jerárquico en el que se busca conocer la estructura de la organización a través del organigrama, entrevistas y observación de reuniones de trabajo para entender también el estado de las relaciones interpersonales.

Con este mismo interés al determinar las características de los trabajadores se conoce el clima real, los conflictos, los hábitos ... que se viven en la organización; y el

determinar las características de la gerencia ayudará a definir los estilos de liderazgo y la forma en que se toman las decisiones.

Medidas de prevención

Los comportamientos abusivos en las relaciones laborales tienen efectos de larga duración que a menudo perduran durante mucho tiempo. Por lo tanto, es esencial diseñar estrategias que aborden de manera inmediata, a corto y largo plazo, tanto los valores y principios fundamentales que conforman la cultura de la organización como la forma en que se estructura y gestiona el trabajo. Centrándose en abordar las causas subyacentes y no limitarse únicamente a tratar los síntomas o efectos. A este propósito Barreto y Heloani (2013), proponen como medidas de prevención:

- Formar un equipo multiprofesional, con técnicos de la empresa, para abordar conflictos recurrentes y casos de acoso moral, garantizando apoyo, comprensión y evitando estigmatización, incluyendo en este equipo representantes de los trabajadores.
- Investigar proactivamente las raíces de la violencia laboral, incluyendo jornadas extensas, sobrecarga de tareas y desigualdades en reconocimiento y promociones.
- Informar a los dirigentes sobre las consecuencias y pérdidas en caso de no adoptar medidas preventivas, buscando su compromiso en el proceso.
- Informar y sensibilizar a los trabajadores sobre el tema de abuso de poder, características y cómo evitarlo.
- Colocar en lugares visibles cuadros informativos sobre prácticas de violencia laboral.

- Distribuir folletos, carteles para concientizar sobre el riesgo de sufrir abusos.
- Crear espacios de confianza y de apoyo psicológico para eventuales víctimas.
- La salud es consecuencia de las condiciones de vida y de convivencia solidaria, por lo cual es necesario favorecer un clima laboral armonioso.
- En casos de reincidencia de la práctica de violación a los derechos de los trabajadores, sin adoptar medidas de prevención en relación con la organización del trabajo, la organización deberá ser responsabilizada.

Redacción de protocolos

En esta misma línea preventiva es importante recordar que el 1° de mayo de 2019 se reformaron distintos artículos de la Ley Federal, en la cual se incorporó la fracción XXXI al artículo 132, para incluir la siguiente obligación patronal: “XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil”. (Secretaría del trabajo y previsión social STPS, 2020, p.7)

Algunos de los contenidos señalados por la STPS (s.f):

- Adoptar política de tolerancia cero a conductas de violencia laboral.
- Detectar oportunamente eventos que podrían desencadenar violencia laboral a través de cuestionarios individuales o globales.
- Evaluar riesgos psicosociales para generar medidas de prevención.
- Promover el respeto, impulsando relaciones de confianza.
- Acciones de sensibilización y capacitación dirigidas al personal administrativo y operativo.
- Amplia difusión de estas medidas.

- Dar a conocer el programa institucional denominado Programa Nacional de Bienestar Emocional y Desarrollo Humano en el Trabajo (PRONABET).

Organizaciones Religiosas

Como se ha dicho anteriormente por las causas y las consecuencias identificadas en el ámbito laboral, también las estrategias de intervención mencionadas al inicio de este capítulo pueden iluminar el camino de prevención y promoción de ambientes libres de violencia en las organizaciones católicas. Al mismo tiempo, las características propias y los tipos de abuso reconocidos hacen necesario que se identifiquen medidas específicas.

Prevención institucional

Las estrategias de prevención del abuso de poder y sus diversas manifestaciones, en el ámbito católico deben ser abordadas a nivel institucional.

Habría que preguntarnos como Iglesia acerca de las estructuras institucionales, los modos de relación entre miembros ordenados y laicos en la comunidad cristiana, la formación de quienes ostentan mayor poder y la forma en que este se distribuye, de modo que la vulnerabilidad humana, nunca más, sea ocasión de abuso. (Montero, 2022, p. 364)

Examinar y reformar las estructuras y las culturas eclesiales que permiten o fomentan el abuso de conciencia. La atención no puede estar puesta solo en las personalidades de los abusadores o las víctimas, sino en el entorno eclesial en el que ocurren los abusos. La Iglesia posee su propia cultura, formada por supuestos que influyen en su vida, tales como la concepción de la obediencia, la jerarquía, el pensamiento crítico, la humildad, la generosidad, la vida religiosa, la virtud, la fe y otros temas que pueden fomentar o prevenir los abusos (Fernández, 2021).

A través de diversas disposiciones, Papa Francisco, máximo representante de la Iglesia católica ha declarado la “tolerancia cero” a los abusos en la iglesia, creando la Pontificia comisión para la protección de menores y adultos vulnerables e instando a las diócesis y congregaciones religiosas a crear estructuras de protección de menores y adultos vulnerables.

Tarea específica de la Comisión será proponerme las iniciativas más adecuadas para la protección de los menores y adultos vulnerables, así como realizar todo lo posible para asegurar que delitos como los sucedidos ya no se repitan en la Iglesia. La Comisión promoverá, conjuntamente con la Congregación para la doctrina de la fe, la responsabilidad de las Iglesias particulares para la protección de todos los menores y adultos vulnerables. (Francisco, 2014)

La formación y sensibilización sobre los abusos es de vital importancia para la prevención, además de la adopción de las medidas dispuestas para la protección y prevención de niños y adultos vulnerables, que incluye códigos de conducta, programas de capacitación, instrumentos para evaluar el cumplimiento de las normas, etc. (Medina, 2019).

En el ámbito formativo Rinaldi (2018), señala la necesidad que los candidatos al sacerdocio y a la vida consagrada tengan una adecuada formación humana, señalando algunos aspectos:

- Conciencia de sus motivaciones.
- Personalización del camino.
- La autoformación.
- Una formación integral y unida armónicamente a todas las otras áreas (formación académica, psicológica, social, apostólica).

- Gradual y permanente (siguiendo las etapas del proceso de desarrollo de la persona, para educar al candidato a no sentirse nunca completamente formado).

Del mismo modo es necesaria la formación de los fieles, especialmente de los jóvenes que participan activamente de la Iglesia:

Una potencial víctima de abuso –sea físico, psicológico, emotivo y de poder– debe conocer los mecanismos mediante los cuales tales actos abusivos se desarrollan y debe tener la posibilidad de exponer sus propias denuncias sea ante el tribunal civil, sea dirigiéndose a quienes en la institución-Iglesia se ocupan de recoger estos informes (p.26).

La Sinodalidad como respuesta al clericalismo, una expresión de la unidad y corresponsabilidad de todos los miembros de la Iglesia. Que permita crear un estilo de gobierno más participativo y permita superar:

La concentración de la responsabilidad de la misión en el ministerio de los pastores; el insuficiente aprecio de la vida consagrada y de los dones carismáticos; la escasa valoración del aporte específico calificado, en su ámbito de competencia de los fieles laicos, y entre ellos, las mujeres. (Vitali, 2014 citado en Flores, 2019)

Sínodo significa *caminar juntos*, todos los miembros de la Iglesia y es por esto que Lembo (2022), afirma que para que exista una verdadera sinodalidad es necesario que las relaciones de colaboración entre sacerdotes, consagradas y laicos sean de igual dignidad; superando la sumisión, el machismo y el clericalismo que provocan un desequilibrio de poder en las relaciones pastorales; y en esta línea es que la Iglesia realizó en octubre 2023 el Sínodo de los Obispos en el que:

Por primera vez, por invitación del Papa Francisco, hombres y mujeres han sido invitados, en virtud de su bautismo, a sentarse en la misma mesa para formar parte no solo de las discusiones, sino también de las votaciones de esta Asamblea del Sínodo de los Obispos. Juntos, en la complementariedad de nuestras vocaciones, de nuestros carismas y de nuestros ministerios... (Carta al Pueblo de Dios, 25 octubre 2023).

Atención a los procesos de discernimiento

Es necesario cuidar los procesos de admisión en seminarios y casas de formación para detectar motivaciones equivocadas o inmediatismos que no dejan madurar libremente una elección de este tipo y también para conocer los rasgos de la personalidad y carencias afectivas (Portillo, 2017).

En este campo, como afirma Meana (2017), la psicología puede desempeñar un papel fundamental en la labor de acompañamiento. En particular, cuando se aplica al formador o acompañante, puede servir como una medida preventiva para ayudar a desarrollar una mayor sensibilidad hacia el mundo interno personal, lo que permite comprender y conectar emocionalmente con el mundo interno de la persona que está siendo acompañada. Además, puede contribuir a cultivar una mayor libertad interior al tomar decisiones y a discernir cuándo la persona que se tiene enfrente requiere asistencia profesional que va más allá de lo que un acompañante puede o debe brindar.

Reconocer los signos de ambientes abusivos

Zamorano (2019, p. 103ss.), presenta una serie de características de los ambientes y contextos abusivos que pueden ayudar a observar e identificar comunidades, parroquias, grupos eclesiales en los que puede haber abuso de autoridad:

- Rigidez e intransigencia excesiva como actitud permanente.
- Falta de diálogo y discernimiento comunitario. Las decisiones son tomadas por un grupo reducido de personas, no hay un proyecto comunitario construido juntos.
- No se suelen proporcionar las razones de las decisiones. "Es así, siempre se ha hecho de esta manera".
- Exceso de normas y actitudes excesivamente legalistas.
- El desacuerdo es visto como traición.
- Excesiva concentración de poderes.
- No se permite la crítica ni la confrontación, mucho menos al responsable.
- Excesiva uniformidad en lo exterior (manera de actuar, vestir, hablar).
- Se margina a quien no es dócil a la autoridad.

Aplicaciones Prácticas

A partir del Derecho Natural, Baquero (2023), señala algunos criterios que resumen el pensamiento del Papa Francisco en un camino de prevención de abusos:

No forzar itinerarios personales cada persona debe desarrollar su capacidad de elegir el camino que quiere seguir, quien acompaña este proceso, es solo eso acompañante, buscará formar sin adoctrinar, con el mayor respeto de la intimidad de la persona que acompaña.

Respetar la identidad de cada individuo sin tender a la imposición del pensamiento uniforme, único.

Dignidad personal por encima del prestigio grupal que la protección del buen nombre de una institución no lleve a cometer injusticias sobre las personas concretas que la conforman.

Pluralidad y apertura como antídotos contra la ideologización evitando la auto referencialidad y el narcisismo elitista. Fomentar una mentalidad universal.

La aplicación práctica de cuanto expuesto como medidas de prevención son presentadas por Deodato et al. (2020), en el texto propuesto por la Conferencia episcopal italiana como guía para los formadores y responsables de seminarios y casas formativas:

1. Mantener la atención de la comunidad eclesial en el problema, concienciar a todos al respecto.
2. Identificar y señalar los factores de riesgo en el entorno y las personas, mientras se toman medidas de protección.
3. Diseñar y supervisar estrategias de prevención que promuevan ambientes seguros y habitables en entornos educativos y formativos.
4. Establecer códigos de comportamiento apropiados para diferentes contextos y roles dentro de la Iglesia.
5. Priorizar la dignidad e integridad de todas las personas, especialmente los más jóvenes y vulnerables.
6. Reconocer y corregir errores, negligencias y superficialidades, y dar espacio para escuchar a las víctimas y, en su caso, a los abusadores, para comprender mejor el problema y desarrollar una prevención efectiva.
7. Proporcionar una formación específica y realista a todas las personas involucradas en la educación y formación de la Iglesia para que estén alerta ante el problema y capaces de manejarlo.
8. Buscar la asistencia de expertos externos para comprender a fondo la realidad de los abusos dentro de la Iglesia y promover la transparencia.

9. Considerar la influencia de los medios de comunicación y el consumo frecuente de pornografía en las redes sociales en el desarrollo integral de los niños, adolescentes y jóvenes, y colaborar con la sociedad en la promoción de una cultura de protección y seguridad para los menores.
10. Colaborar con todos los entes de la sociedad para promover una cultura de protección y seguridad de los menores, implementando iniciativas de información y formación en todas las diócesis y comunidades eclesiales para cambiar la mentalidad y cultura existente.
11. En caso de abuso en la familia, parroquia, instituto religioso, entidad eclesiástica o movimiento eclesial, involucrar gradualmente a todas las partes afectadas en la elaboración del incidente, teniendo en cuenta el derecho a la privacidad. Esto se debe a que el abuso ocurre en un entorno manipulado por el abusador, y el ambiente en sí está involucrado directa o indirectamente en la dinámica del abuso.

Las Terapias Cognitivo-Conductuales (TCC) en la atención y prevención del abuso de poder.

Dentro de las estrategias de intervención y prevención del abuso de poder y sus consecuencias se considera importante señalar que las TCC, enfoque psicológico que el SUAYED propone durante la carrera de Psicología, son efectivas y ampliamente reconocidas.

Estas terapias se centran en comprender y cambiar los patrones de pensamiento disfuncionales y los comportamientos dañinos. Estas terapias se basan en la idea de que los pensamientos negativos y las creencias irracionales pueden llevar a emociones negativas y

a comportamientos perjudiciales. Al evaluar una perspectiva más realista y modificar el pensamiento, se logra una mejora en el estado de ánimo y la conducta. Esta mejora continua es el resultado de cambiar las creencias profundamente disfuncionales (Méndez, 2023).

Se presentan a continuación algunos ejemplos de aplicación en casos de abusos en el ámbito organizacional.

Prevención

Las terapias cognitivo-conductuales pueden utilizarse en programas de prevención para enseñar habilidades de resolución de conflictos, empatía y comunicación efectiva, lo que puede reducir la probabilidad de abusos futuros en entornos como el laboral, educativo y religioso.

Estrategias de afrontamiento

El protocolo de prevención de los abusos del Instituto Nacional Electoral (INE, 2021), señala que las estrategias de afrontamiento se refieren a los recursos psicológicos que las personas emplean para lidiar con situaciones estresantes. Es importante destacar que, aunque no siempre tienen éxito, estas estrategias sirven para generar, evitar o reducir conflictos en individuos. Los estilos de afrontamiento se definen como los esfuerzos cognitivos y comportamentales destinados a gestionar el estrés psicológico, es decir, son los pensamientos y acciones que las personas utilizan para enfrentar los desafíos estresantes de la vida cotidiana. En contextos relacionados con la violencia, la discriminación o los problemas laborales, se señalan como más efectivas (p.65):

- Enfrentamiento evasivo,
- Enfrentamiento de distanciamiento,

- Enfrentamiento de reevaluación positiva,
- Enfrentamiento de análisis cognitivo-reflexivo y
- Enfrentamiento de negación.

Tratamiento de víctimas

Las TCC pueden ayudar a las víctimas a identificar y abordar los pensamientos y creencias negativas que pueden haber surgido como resultado del abuso, como la culpa, la vergüenza o la baja autoestima. Estas terapias brindan herramientas para superar el trauma y mejorar su bienestar emocional.

De la Torre y Rodríguez (2013), presentan un caso de acoso laboral que provocó trastorno por estrés postraumático y trastorno depresivo mayor en una mujer de 35 años. Se intervino con estrategias cognitivo-conductuales. Algunas de las estrategias utilizadas fueron:

- reestructuración cognitiva siguiendo el modelo de Beck,
- técnicas de control de la ansiedad como las autoinstrucciones de Meichenbaum y la relajación muscular progresiva de Jacobson,
- exposición a estímulos temidos primero en imaginación (escucha de grabaciones suyas con el director,
- lectura del diario escrito en los últimos meses de trabajo, con la estrategia de distanciarse como si viera una película (Piñuel, 2001) y posteriormente en vivo (búsqueda de ofertas de empleo, situaciones sociales con compañeros y amigos).

El resultado más importante que relevan los autores es la transformación en los signos de malestar psicológico después de la intervención cognitivo-conductual, que se traduce en una mejoría en los síntomas de ansiedad y depresión, así como un cambio en las

creencias relacionadas con la gestión de la ira, la culpabilidad y la adaptación a su vida tanto personal como laboral.

CONCLUSIONES

En el presente trabajo, se ha buscado comprender la relevancia del abuso de poder en las organizaciones de carácter jerárquico, tanto en relaciones laborales de subordinación entre adultos como en contextos afiliados a creencias religiosas. La literatura en el ámbito laboral es abundante, reflejando la creciente preocupación por el bienestar de los individuos en el entorno laboral y la conciencia de que dicho bienestar incide directamente en la productividad y desarrollo de la organización.

La alta prevalencia de los abusos de poder, como se evidencia en datos de la OIT y en la encuesta llevada a cabo por la Conferencia de Religiosos de Latinoamérica, así como sus graves consecuencias para la salud de quienes los padecen y para las propias organizaciones, hacen que este fenómeno sea considerado un problema de salud pública y una violación de los derechos humanos.

Es relevante destacar que el abuso de poder, manifestado en formas como el hostigamiento y acoso en el ámbito laboral, y el abuso de poder de conciencia, espiritual o sexual en contextos religiosos, afecta predominantemente a las mujeres (Instituto Nacional de las Mujeres, 2017; González, 2022). Aunque este trabajo busca analizar el abuso de poder desde una perspectiva global, se reconoce la posibilidad de realizar investigaciones específicas desde la perspectiva de género. De igual manera, se considera que el abuso sexual, como expresión extrema del abuso de poder en los ámbitos mencionados, podría ser objeto de una investigación más profunda debido a la gravedad del tema.

Los ámbitos laboral y religioso analizados comparten características que se pueden considerar similares, y deseo poner de manifiesto estas similitudes a través de la observación y la participación en ambos contextos. La estructura jerárquica, expresada en organigramas que delinear a empleados, gerentes, directores y propietarios en el ámbito

laboral, y en la Iglesia, con una organización jerárquica que abarca fieles laicos, religiosos, sacerdotes, obispos y el Papa, constituye un elemento común. Además, ambos ámbitos poseen su propia cultura organizacional, reflejo de sus valores, misión, visión y normas, es decir, aquellos elementos que los caracterizan.

Como diferencias fundamentales, es posible destacar la disparidad de objetivos entre las empresas, cuyo propósito es operar en ámbitos comerciales con el fin de generar beneficios económicos, y las organizaciones religiosas, que buscan alcanzar metas de índole espiritual y religiosa. La naturaleza de la adhesión varía también: en el ámbito empresarial, el vínculo se establece a través de un contrato laboral por el que se obtienen beneficios económicos; mientras que en las congregaciones religiosas, dicha adhesión se torna más profunda, ya que los individuos se comprometen totalmente con una institución religiosa mediante vínculos religiosos (votos, promesas), lo que implica un compromiso de por vida.

Es justamente este aspecto el que marca una mayor vulnerabilidad a los abusos de poder en la Iglesia, porque a pesar de tratarse de adultos varones y mujeres, que eligen iniciar un camino de formación para adherirse plenamente a una institución religiosa, esta elección implica que la persona se expone y desarma, adoptando una actitud de confianza hacia aquellos que guían su proceso de formación. Aquí la delicada labor del líder religioso, porque su autoridad no es solo sobre el horario laboral de un trabajador, sino que a nivel más profundo incide en los diferentes ámbitos de la vida de la persona.

La asimetría en las relaciones laborales se deriva de la dependencia económica, el temor al despido, mientras que, en las organizaciones religiosas, esta asimetría se basa en la conjunción entre lo sagrado y la autoridad. Estas condiciones pueden favorecer que las personas adultas sean susceptibles de sufrir abusos y maltratos, si quien ejerce el poder no

vive esto como un servicio, busca sus propios intereses o expresa a través del poder rasgos de una personalidad oscura. Además de esta vulnerabilidad inherente, se reconocen diversos factores en las organizaciones que pueden propiciar una cultura abusiva. Un ejemplo de ello es el tipo de liderazgo adoptado y la personalidad del líder, así como el contexto cultural que puede normalizar conductas abusivas. En el caso específico de la Iglesia Católica, el clericalismo y las concepciones equivocadas sobre la obediencia representan elementos adicionales que pueden contribuir a esta problemática.

Las estrategias propuestas en el ámbito organizacional se centran en la prevención y la acción ante factores considerados nocivos, tales como la formación en liderazgo, el análisis de la cultura organizacional y la promoción del liderazgo ético. Es crucial destacar que también es imperativo implementar protocolos exigidos por la legislación mexicana para alinear a las empresas con estándares internacionales que respeten la dignidad de las personas.

En el ámbito eclesial, se observa una búsqueda interna por aplicar políticas de "tolerancia cero", que imponen la obligación a las diócesis, congregaciones y organismos de la Iglesia de contar con mecanismos y estructuras de protección para menores y personas vulnerables. Aunque este enfoque representa un significativo avance en la cultura de prevención del abuso sexual, queda aún mucho por hacer en cuanto a la prevención del abuso de poder, manifestado de formas menos evidentes, pero que constituyen el primer paso hacia los abusos sexuales.

En este trabajo, se pretende mostrar de manera paralela las causas, consecuencias y estrategias de prevención en los ámbitos organizacional y religioso. Se identifica que las líneas de acción pueden equipararse: la importancia de la capacitación y formación en liderazgo ético, así como la socialización del poder, expresada en la Iglesia como la

búsqueda de sinodalidad, es decir, estructuras internas que favorezcan una mayor participación de los subordinados en las decisiones organizativas. La atención a la cultura organizacional en las empresas y la prevención a nivel institucional en la Iglesia implican la necesaria consideración de los valores y su concretización en las estructuras operativas.

Un aspecto relevante a considerar es la necesidad de sensibilización respecto a la problemática en ambos contextos abordados. La conciencia de las dinámicas abusivas facilitará su reconocimiento e intervención en caso de descubrirlas. En este sentido, son esenciales las políticas claras de sanción y rendición de cuentas por parte de quien ejerce el poder. Un aspecto que aún requiere desarrollo, tanto en la Iglesia como en el ámbito empresarial, es la rendición de cuentas no solo ante el inmediato superior, sino también hacia aquellos a quienes se gobierna, mediante una política de transparencia en todos los ámbitos.

Mientras se desarrollaba esta investigación se buscó información sobre la aplicación de las Terapias cognitivo-conductuales (TCC) en este ámbito; la bibliografía encontrada se centra sobre todo en la capacitación y prevención y en el tratamiento de las víctimas de hostigamiento, acoso, mobbing, abordando síntomas como depresión, ansiedad, habilidades sociales, etc.; se considera que sería importante investigar también si las TCC pueden ser aplicadas en las intervenciones terapéuticas de quien comete abuso, para abordar patrones de pensamiento disfuncionales.

A nivel personal, considero que los conocimientos adquiridos en psicología y la fe que profeso se integran armónicamente para diseñar estrategias de intervención en ambos ámbitos. Esto implica el aprovechamiento de estrategias para el desarrollo de organizaciones laborales que pueden aplicarse eficazmente a las organizaciones religiosas.

Asimismo, el profundo conocimiento de los valores inherentes a la fe católica permitirá promover, desde dentro, una cultura del cuidado de la persona.

REFERENCIAS

- Álvarez, N. (2019). Poder y organizaciones: reflexiones desde Weber, Foucault, Luhmann y Bourdieu. *Tendencias*, 20(1), 226-253. <https://doi.org/10.22267/rtend.192001.115>
- Angulo, I. (2021). La presencia innombrada Abuso de poder en la Vida Consagrada. *Teología y vida*, 62(3), 357-388. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0049-34492021000300357&script=sci_arttext&tlng=pt
- Angulo I. (2022, 24 marzo). Nombrando lo innombrado. [video]. Conferencia de la Unión Internacional de las Superioras Generales (UISG). https://www.youtube.com/watch?v=YCKTFAcNOE4&ab_channel=UISGInternationalUnionSuperiorsGeneral
- Argentieri, B. (2018, 12 de enero). *Le molte facce dell'abuso di potere*. Istituto A.T. Beck. [Le molte facce dell'abuso di potere \(istitutobeck.com\)](https://www.istitutobeck.com/le-molte-facce-dell-abuso-di-potere)
- Arévalo, D., Padilla, C., Pino, R. & Cevallos, H. (2019). Los Dominios de la Personalidad y su Relación con el Estilo de Liderazgo Transformacional. *Información tecnológica*, 30(3), 237-248. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000300237>
- Ávila, A., Bernal, V. & Alzate, L. (2016). ¿Cuáles son las causas y consecuencias del acoso laboral o mobbing? *Revista Electrónica Psyconex*, 8(13), 1-10. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326991>
- Bardina, M., Ros Mar, R., Dolz, J. L., & Martínez, M. (2015). *El Abuso de Poder Jerárquico (Power Harassment)*. [trabajo de fin de máster, Universidad de Zaragoza]. Repositorio Institucional UN. [El Abuso de Poder Jerárquico \(Power Harassment\) - Repositorio Institucional de Documentos \(unizar.es\)](https://repositorio.institucional.unizar.es/documentos/El-Abuso-de-Poder-Jerarquico-Power-Harassment)
- Barreto, M. & Heloani, R. (2013). Violencia organizacional: un riesgo no visible, pero objetivo e innegable. *Salud de los Trabajadores*, 21(1), 68-86.

http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382013000100007&lng=es&tlng=es.

Baquero, J. (2023). The right to recognize your rights: Classical natural law as a safeguard against abuses of authority within the Catholic Church. *Ius Humani. Law Journal*, 12(2), 120-137.

<https://doi.org/https://doi.org/10.31207/ih.v12i2.334>

Bernabé, G. (2017). *Estructuración de funciones y jerarquías para efecto de evaluar la correcta dirección en una organización*. [tesis de licenciatura, Universidad Don Vasco]. [Tesis](#)

[Digital](#)

Cencini, A. & Lassi, S. (eds.). (2021). *La formazione iniziale in tempo di abusi. Sussidio per formatori al presbiterato e alla vita consacrata e per giovani in formazione*. Conferenza Episcopale Italiana. [http://www.diocesiportosantarufina.it/dfiles/fedit/CEI_Sussidio%203-](http://www.diocesiportosantarufina.it/dfiles/fedit/CEI_Sussidio%203-La-formazione-iniziale-in-tempo-di-abusi%202021.pdf)

[La-formazione-iniziale-in-tempo-di-abusi%202021.pdf](http://www.diocesiportosantarufina.it/dfiles/fedit/CEI_Sussidio%203-La-formazione-iniziale-in-tempo-di-abusi%202021.pdf)

Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. (2022, 27 de diciembre). *Ley federal del trabajo*.

Diario Oficial 27-12-2022. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Contreras-Carreto, Nilson A., & Ramírez-Montiel, Martha L. (2020). Problemas de liderazgo en la alta dirección de instituciones de salud. *Cirugía y cirujanos*, 88(4), 526-532.

<https://doi.org/10.24875/ciru.19001413>

Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración*. 10° edición. McGraw Hill Education.

<https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliodgbsp/reader.action?docID=5808931>

Código de Derecho Canónico. (1983). *Código de Derecho Canónico*. Santa Sede.

https://www.vatican.va/archive/cod-iuris-canonici/cic_index_sp.html

- Conferencia del Episcopado Mexicano (CEM). (2023). *Circunscripciones Eclesiásticas en la República Mexicana*. https://cem.org.mx/wp-content/uploads/2023/09/PUBLICO_14-septiembre-2023.pdf
- De la Torre, M., & Rodríguez, R. (2013). Psicoterapia del Acoso Psicológico en el Trabajo. Un caso clínico. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, XXII (2), 131-138.
[Redalyc.Psicoterapia del Acoso Psicológico en el Trabajo. Un caso clínico](#)
- Deodato, A., Cencini, A. & Ugolini, G. (eds.). (2020). *Le ferite degli abusi. Sussidio per i formatori, gli educatori e gli operatori pastorali*. Conferenza Episcopale Italiana.
<https://tutelaminori.chiesacattolica.it/wp-content/uploads/sites/51/1-Le-ferite-degli-abusi.pdf>
- Díaz, A. (2021, 1 de febrero). *¿Qué nos dice el Censo 2020 sobre religión en México?* Nexos.
<https://datos.nexos.com.mx/que-nos-dice-el-censo-2020-sobre-religion-en-mexico/>
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2017). *Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual en la Administración Pública Federal*.
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/20678.pdf
- Fernández, S. (2021). Hacia una definición de abuso de conciencia en el ámbito católico. *Gregorianum*, 102(3), 557-574. [2021-Abuso-de-conciencia-Gregorianum-1.pdf \(uc.cl\)](#)
- Figueroa, R., & Tombs, D. (2022). El abuso espiritual de religiosas Caso de estudio: Siervas del Plan de Dios. *Teología y vida*, 63(3), 399-424. <https://dx.doi.org/10.7764/tyv/633/5/399-424>
- Flores, R., Madero, S. & Gómez, J. (2006). *Abuso de poder jerárquico y consecuencias en el trabajador*. [sesión de congreso]. X Congreso anual de la Academia de Ciencias Administrativas AC (ACACIA).
https://academia.uat.edu.mx/acacia/Congresos/X%20Congreso_SLP/P36T14.pdf

- Flores, M. (2019). La sinodalidad como una respuesta estructural. *Tolerancia cero, estudio interdisciplinar sobre la prevención de los abusos en la Iglesia*. 135-144. Centro de investigación y formación interdisciplinar para la protección del menor (CEPROME).
- Francisco, (2013). *Exhortación apostólica Evangelii gaudium sobre el anuncio del Evangelio en el mundo actual*.
- https://www.vatican.va/content/francesco/es/apost_exhortations/documents/papa-francesco_esortazione-ap_20131124_evangelii-gaudium.html
- González, F. (2015). La tríada oscura de la personalidad: maquiavelismo, narcisismo y psicopatía. Una mirada evolutiva. *Revista Criminalidad*, 57(2), 253-265.
- http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-31082015000200006&lng=en&tlng=es.
- González, J, Garita-Campos, D, & Godoy-Izquierdo, D. (2018). La triada oscura de la personalidad y sus implicaciones psicológicas en el deporte. Una revisión sistemática. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 18(2), 187-204.
- http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-84232018000200014&lng=es&tlng=es.
- González, M. (2022). *Vulnerabilidad, abusos y cuidado en la vida religiosa femenina*. Confederación latinoamericana de religiosas y religiosos (CLAR).
- González, O. (2023). *Violencia en las relaciones de pareja y su vínculo con la triada oscura*. [tesis de licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de México]. Repositorio Institucional.
- <http://132.248.9.195/ptd2023/mayo/0838997/Index.html>
- Gruenfeld, D. (12 de abril de 2022). *The Psychology of Power & Influence*. Stanford Graduate School of Business. (D. Teter, Interviewer)
- <https://www.gsb.stanford.edu/insights/psychology-power-influence>

- Guardini, R. (1963). *El poder*. Guadarrama. [Queue PDF - El Poder - Romano Guardini \[34wme322vz17\] \(idoc.pub\)](#)
- Guzzini, S. (2015). El poder en Max Weber. *Relaciones Internacionales*, 30, 97-115. [RI 30 6.pdf \(uam.es\)](#)
- Hernández, J., Gallarzo, M., Espinoza, J. (2011). *Desarrollo Organizacional*. Pearson Educación
- Idareta, F. (2017). Eufemización de la violencia ejercida En trabajo social: hacia el reconocimiento Intradisciplinar del abuso de poder. *Trabajo social hoy*, 81, 59-82.
DOI:<http://dx.doi.org/10.12960/TSH.2017.0011>
- Instituto Nacional Electoral INE (2021). *Protocolo para prevenir, atender, sancionar y reparar el hostigamiento y acoso sexual y laboral*. [CGor202106-30-ap-21-P.pdf \(ine.mx\)](#)
- Instituto de salud del Estado de México (s.f). *Hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral*.
[Hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral | Instituto de Salud del Estado de México \(edomex.gob.mx\)](#)
- Junquera, C. (2020, 7 de febrero). *El acompañamiento psicológico en la Vida Religiosa es tan imprescindible como el espiritual* [entrevista]. Vida Nueva Digital.
<https://www.vidanuevadigital.com/2020/02/07/consuelo-junquera-el-acompanamiento-psicologico-es-tan-imprescindible-como-el-espiritual/>
- Kobayashi, K. (2019). *New Legislation on 'Power Harassment' in Japan*. PwC Legal Japan News.
<https://www.pwc.com/jp/en/legal/news/assets/legal-20190927-en.pdf>
- Lembo, M. (2022). *Religieuses abusées en Afrique faire la vérité*. Salvator
- López, J., & Beltrán, J. (2020). Incidencia del estilo de liderazgo en la violencia laboral en pymes de la Comuna Once de Medellín, Colombia. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 25(91), 1–13. <https://doi-org.pbidi.unam.mx:2443/10.37960/rvg.v25i91.33202>

Lugo, M. (2017). *Acoso laboral “Mobbing”*. CNDH México.

<https://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Mobbing.pdf>

Meana, R. (2017). De la psicología clínica a la formación de la vida Religiosa y sacerdotal.

Miscelánea Comillas, 75(147), 405– 415.

<https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/144004/retrieve>

Medina, M. (2019). Tolerancia cero, no intolerancia ante el abuso sexual de menores en la Iglesia.

Tolerancia cero, estudio interdisciplinar sobre la prevención de los abusos en la Iglesia.

145-157. Centro de investigación y formación interdisciplinar para la protección del menor (CEPROME).

Méndez, Natalia. (2023). Intervención cognitivo-conductual para un alto grado de malestar ante actividades laborales: un estudio de caso. *Academo (Asunción)*, 10(1), 30-46.

<https://doi.org/10.30545/academo.2023.ene-jun.4>

Montan, A. (2022). “Abusi di ogni tipo”: definizioni operative e prospettive. *Rivista Vita*

Consacrata, 58 (3), 5-22. https://www.ancoralibri.it/scheda-fascicolo_ebook/autori-vari/vita-consacrata-3-2022-8008012340042_2022_03_digit-6733.html

Montero, C. (2022). Vulnerabilidad humana y el uso del término adultos vulnerables ante los abusos eclesiales a mayores de edad. *Teología y vida*, 63(3), 345-366.

<https://dx.doi.org/10.7764/tyv/633/3/345-366>

Neira, D., Cárdenas, H. & Balseca, N. (2018). Influencia de la personalidad en los estilos de liderazgo. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 331-335.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100331&lng=es&tlng=es.

Niebles, W., Buelvas, J. & Pacheco, C. (2022). Acciones Del Liderazgo Ético: Una Revisión Para El Fortalecimiento De Las Organizaciones. (Spanish). *Webology*, 19(5), 707–724.

<https://eds-s-ebshost-com.pbidi.unam.mx:2443/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=1e066cb2-32cf-4186-8e76-d8db7bc09d9e%40redis>

- Norena, D., Céliz, J. & Guevara, R. (2021). Influencia de los estilos de liderazgo en el comportamiento innovador de cadetes peruanos. *Revista Científica General José María Córdova*, 19(33), 29-50. <https://doi.org/10.21830/19006586.732>
- Organización Mundial del Trabajo (OIT). (2020). *Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), de la OIT: 12 maneras en que puede apoyar la respuesta a la pandemia del COVID-19 y la recuperación de la misma*. [wcms_746186.pdf \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/wcms/746186.pdf)
- Organización Mundial del Trabajo (OIT). (2022, 6 de julio). *México ratifica el Convenio sobre la violencia y el acoso*. https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/WCMS_850554/lang--es/index.htm
- Organización Mundial del Trabajo (OIT). (2023). *Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial*. https://www.ilo.org/wcmssp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863167.pdf
- Paulhus, D. L. (2014). Toward a Taxonomy of Dark Personalities. *Current Directions in Psychological Science*, 23(6), 421-426. <https://www.jstor.org/stable/44318811>
- Portillo; D. (2017). *Psico – teología del discernimiento vocacional. Una tentativa de prevención del abuso sexual de menores en la Iglesia católica*. Buena Prensa.
- Portillo, D. (2022). Abusos y sacerdocio. *Teología y vida*, 63(3), 425-446. <https://dx.doi.org/10.7764/tyv/633/6/425-446>

- Porras, N. (2017). Nuevas relaciones de poder/saber en la psicología de las organizaciones: una aproximación desde Foucault. *Revista Espiga*, 16(34), 270-285.
<http://dx.doi.org/10.22458/re.v17i34.1168>
- Real Academia de la Lengua española. (RAE) (s.f.). *Diccionario de la lengua española*. Versión en línea. [poder | Definición | Diccionario de la lengua española | RAE - ASALE](#)
- Rinaldi, A. (2018). Iglesia y abuso de poder. El poder espiritual y jerárquico en relación a los abusos sexuales a menores. *Boletín Unión Internacional de las Superiores Generales – UISG*. 167, 15-27.
https://www.academia.edu/40492259/IGLESIA_Y_ABUSO_DE_PODER_EL_PODER_ESPIRITUAL_Y_JERARQUICO_EN_RELACION_A_LOS_ABUSOS_SEXUALES_A_MENORES
- Rodríguez D. (2022, 12 de mayo). *El poder y el abuso de poder en las organizaciones*. Pontificia Universidad católica de Chile. [El poder y el abuso de poder en las organizaciones - Clase Ejecutiva UC](#)
- Rodríguez, D. & Martínez, A. (2018). *Efectos psicológicos del acoso laboral. Una perspectiva cognitivo- conductual*. [tesis de licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de México]. Repositorio Institucional.
<https://ru.dgb.unam.mx/bitstream/20.500.14330/TES01000771004/3/0771004.pdf>
- Salessi, S., & Omar, A. (2018). Tríada oscura de personalidad, satisfacción laboral y cinismo organizacional: un modelo estructural. *Universitas Psychologica*, 17(3), 1-12.
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy17-3.tops>
- Sánchez, J. (2023). Psicología del poder y su influencia. *Cuadernos de gobernabilidad y fiscalización*. https://sug.unam.mx/docs/publicaciones/cuaderno_48.pdf

- Secretaría del trabajo y previsión social (STPS). (2020). *Modelo de protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo*.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/539287/Protocolo_Violencia_Laboral_06_03-1amGMX_1_.pdf
- Secretaría del trabajo y previsión social (STPS). (s/f). Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual dirigido a las empresas de la República Mexicana. [Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la República Mexicana \(www.gob.mx\)](https://www.gob.mx/documentos/Protocolo-de-actuacion-frente-a-casos-de-violencia-laboral-hostigamiento-y-acoso-sexual-dirigido-a-las-empresas-de-la-Republica-Mexicana)
- Toniolo, S. (2017). *Il potere nelle organizzazioni*. [tesis de laurea, Università degli Studi di Padova]. [Il Potere nelle Organizzazioni \(unipd.it\)](https://www.unipd.it/tesi/Il-Potere-nelle-Organizzazioni)
- Torres, O., Uvidia, K., & Carapas, A. (2021). Análisis del desarrollo y la cultura organizacional en microempresas familiares en el cantón Bolívar. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(3). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i3.2669>
- Ullauri, M., Quinche, D. & Gordillo, I. (2020). Asimetrías de poder y violencia intrafamiliar en la Provincia de El Oro. *Psicología UNEMI*, 4, 52-63. <https://doi.org/10.29076/issn.2602-8379vol4iss6.2020pp52-63p>
- Valdez, F. (2021). *La triada oscura y el liderazgo destructivo en las organizaciones*. [sesión de congreso]. Congreso Internacional de Ciencias administrativas 2021.
<https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2021/16.01.pdf>
- Valdez, F. (2022). *Liderazgo ético en las organizaciones*. [sesión de congreso]. Congreso Internacional de Ciencias administrativas 2022. 16.02.pdf (unam.mx)
- Valenzuela, L., Pérez, J. & Gerardo, M. (2015). *Análisis desde la perspectiva clínica del abuso de poder en la relación jefe-subordinado*. [tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de México]. Repositorio Institucional UN. [Tesis Digital](https://repositorio.unam.mx/handle/123456789/12345)

Vatican News (2023, 25 de octubre). Carta al Pueblo de Dios: La Sinodalidad es el camino de la Iglesia del tercer milenio. <https://www.vaticannews.va/es/vaticano/news/2023-10/sinodo-carta-al-pueblo-de-dios-16-asamblea-general-25-octubre.html>

Zamorano, L. (2019). *Ya no te llamarán abandonada. Acompañamiento psico-espiritual a supervivientes de abuso sexual*. PPC.

Zenit. (2023, 6 de marzo). *Estado numérico de la Iglesia católica a 2023: cuántos sacerdotes, católicos, religiosas, vocaciones u obispos hay*. Zenit español.
<https://es.zenit.org/2023/03/06/estado-numerico-de-la-iglesia-catolica-a-2023-cuantos-sacerdotes-catolicos-religiosas-vocaciones-u-obispos-hay/>