

# SUPERACIÓN ACADÉMICA

Revista cuatrimestral  
Año 24  
Núm. 46  
Septiembre 2014  
ISSN: 2007-9702

SINDICATO ÚNICO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO



## LA REPRESENTACIÓN ES NUESTRO PRINCIPIO



# índice

Editorial	<b>1</b>
<hr/>	
La revista Superación Académica obtiene su ISSN y su Certificación de Licitud de Título y Contenido.	
<b>Dr. Carlos Isaac Silva Barrón</b>	<b>2</b>
<hr/>	
La Reforma Laboral y el <i>outsourcing</i> : impacto en la vida laboral.	
<b>M. en A. Guillermina Velázquez García M. en C. Ángel Balderas Puga Ing. Luis Ambrosio Velázquez García</b>	<b>10</b>
<hr/>	
La lectura de libros de divulgación científica y las competencias educativas.	
<b>M. en I. Martín Ibarra Silva MSP. Silvia Susana Zamora Velázquez M. en C. Claudia Sánchez Ibarra</b>	<b>18</b>
<hr/>	
Sobre el <i>bullying</i> en algunas instituciones educativas públicas de la ciudad de Querétaro.	
<b>Dr. Ana María del Rosario Asebey Morales Mtro. Alejandro Islas Trejo Lic. María Guadalupe Méndez López</b>	<b>26</b>
<hr/>	
Violencia laboral dentro de las organizaciones y la medida en que la experimentan hombres y mujeres, como un factor detonante de desigualdad laboral.	
<b>Dra. Elizabeth Gutiérrez López</b>	<b>40</b>

## directorio

Director  
Dr. Carlos Isaac Silva Barrón

Corrección de estilo  
Dr. Tomás Vázquez Arellano  
M. en A. Antonio Aranda Regalado  
Mtro. Francisco Ferrusquía Montroy

Coordinador de Imagen  
Mtro. José Luis Álvarez Hidalgo

Diseño Editorial  
Fernando José Islas Blas

Consejo Editorial y de Arbitraje  
Dr. José López Salgado  
Dra. Phyllis Ann McFarland Morris  
Dr. Cesar Gutiérrez Samperio  
Dra. Ana María del Rosario Asebey Morales  
Dr. Carlos Santiago López Cajún  
Dr. Juan Carlos Moreno Romo  
Dr. Juan Manuel Malda Barrera  
Dr. Héctor Andrade Montemayor  
Dr. Carlos Regalado González  
Dr. Jorge Landaverde Trejo  
Dr. Juan Primo Benítez Rangel  
Dr. Francisco Salvador Granados Saucedo  
Dr. Jaime Rangel Mondragón  
Dr. Arturo González Gutiérrez

**SUPERACIÓN ACADÉMICA**  
Año 24 No. 46 septiembre-diciembre 2014, editada por el Sindicato Único del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro Hidalgo #299 poniente, Col. Las Campanas, Santiago de Querétaro, Qro. C.P. 76010, 01 (442) 192 12 00 Ext. 3760 [supauaq@supauaq.org.mx](mailto:supauaq@supauaq.org.mx)  
Reserva de Derechos al Uso Exclusivo 04-2012-11161000360-102, otorgado por el Instituto Nacional del Derecho de Autor (INDAUTOR).  
ISSN:2007-9702 ante el INDAUTOR. Certificado de Licitud de Título y Contenido No. 16331, otorgado por Secretaría de Gobernación.

Impresa por los Talleres Hear Industria Gráfica, S.A. de C.V. Calle 1 #101, Col. Zona Industrial Benito Juárez, C.P. 76120, Querétaro Qro.

Este número se terminó de imprimir el 30 de septiembre de 2014, con un tiraje de 1000 ejemplares.

Las opiniones expresadas por los autores no necesariamente reflejan la postura del editor de la publicación.

Queda estrictamente prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de la publicación sin previa autorización del Instituto Nacional del Derecho de Autor.

SUPAUAQ 2014, Hidalgo # 299 Pte. Col. Las Campanas C.P. 76010 Santiago de Querétaro, Qro.  
Sitio web: [www.supauaq.org.mx](http://www.supauaq.org.mx)  
Tel. 01 (442) 192 12 00 ext. 3760 / 2-16-28-39, 2-16-61-82,  
Fax 2-15-24-35  
Correo electrónico: [supauaq@supauaq.org.mx](mailto:supauaq@supauaq.org.mx)

# SUPERACION ACADÉMICA

EDITORIAL

La revista Superación Académica adquiere el estatus que merece: obtiene el anhelado registro Número Internacional Normalizado para Publicaciones Periódicas (ISSN), lo cual le convierte en una publicación con reconocimiento internacional y, además de convertirse en una revista universitaria de prestigio a nivel nacional, asumimos una enorme responsabilidad para mantener los estándares de calidad que ahora reclama. Se convierte en una alternativa muy viable y prometedora para todos los profesores afiliados al SUPAUAQ al abrirse la posibilidad de publicar sus artículos, ensayos y proyectos de investigación en sus respectivas áreas del conocimiento, lo cual redundará no sólo en la necesaria divulgación del conocimiento, sino en un instrumento muy útil para la promoción académica y laboral de nuestros colaboradores.

Un texto que nos hace reflexionar es la investigación de Susana Zamora, Claudia Sánchez y Martín Ibarra al darnos a conocer el nivel en que se encuentran nuestros coterráneos en el sano y necesario ejercicio de leer. El problema que nos revelan es doble si se presupone que en nuestro país prácticamente no se lee; ahora, ¿qué pasa con nuestros estudiantes al momento de leer un texto de divulgación científica? ¿Poseen el bagaje y las herramientas conceptuales necesarias para comprenderlo a cabalidad?

Otro de los artículos que acaparan la atención, dada la relevancia y la emergencia de un tema de esta naturaleza, es el que investigan Guillermina Velázquez, Ángel Balderas y Ambrosio Velázquez, y que está referido al nuevo esquema de contratación laboral, denominado outsourcing o subcontratación y que se ha convertido en la carta predilecta y más eficaz de la reforma laboral que impulsó Felipe Calderón y que consumó Enrique Peña Nieto con su aprobación Constitucional. El outsourcing lo que busca es minimizar los costos e incrementar las ganancias sólo para la parte patronal, condenando a los trabajadores a una situación de precariedad laboral absoluta. Esta es la gran enseñanza que nos deja este artículo y cuya lectura es obligatoria para los afiliados a nuestra organización sindical, si acaso deseamos evitar la consolidación de la reforma laboral en

perjuicio de la clase trabajadora de nuestro país.

La investigación que realiza la Dra. Ana María del Rosario Asebey Morales, es urgente y necesaria: "Sobre el bullying en algunas instituciones educativas públicas de la ciudad de Querétaro". Se trata de un análisis que la investigadora hace sobre los casos de maltrato y acoso escolar a mil 189 estudiantes de tres escuelas públicas de nivel primaria, secundaria y bachillerato. Se trata de un problema muy grave que tiende a reproducirse en todas las esferas de la educación pública a nivel nacional y, concretamente en el estado de Querétaro.

Para el cierre, un tema estrujante, muy recurrente en el mundo laboral de hoy y que se relaciona directamente con nuestra materia de trabajo como un sindicato que lucha por mejores condiciones de trabajo en todos los ámbitos, en especial de nuestros agremiados: "Violencia laboral dentro de las organizaciones y la medida en que la experimentan hombres y mujeres como un factor detonante de desigualdad laboral", investigación que lleva a cabo la Dra. Elizabeth Gutiérrez López.

Los resultados que arroja este trabajo de investigación son crudos y desalentadores en cuanto a la violencia que experimentan los trabajadores encuestados por parte de sus superiores y compañeros de trabajo: violencia verbal, física, discriminación, desvalorización profesional y personal, aislamiento e incluso violencia sexual.

Como puede advertirse, la situación es delicada y lo más preocupante es que la violencia laboral no es un fenómeno exclusivo de una sola empresa o institución, sino que se reproduce y multiplica en una gran diversidad de espacios de trabajo. De allí, la necesidad de que la salvaguarda y la defensa de los derechos laborales sea la máxima responsabilidad ética y laboral de un sindicato independiente, democrático y libertario como el nuestro: el SUPAUAQ.

**"POR UNA AUTÉNTICA  
COMUNIDAD UNIVERSITARIA"**

M. en C., Ángel Balderas Puga,  
**Secretario General del SUPAUAQ**

# La revista Superación Académica obtiene su ISSN y su Certificación de Licitud de Título y Contenido

Dr. Carlos Isaac Silva Barrón

La ratificación, por segundo año consecutivo, de la Reserva de Derechos al Uso Exclusivo a nombre del SUPAUAQ y que condujo a la obtención de su ISSN, viene a concretar uno más de los objetivos que el Comité Ejecutivo actual se propuso desde los inicios de su gerstión y viene a darle una proyección internacional a la labor editorial del SUPAUAQ.

La  
elin  
as  
uerr  
amo  
todo  
ondres  
siglos  
seguro  
ia y nue  
una seri  
an acercan  
impreso, q  
el formato  
de la ciencia  
adoptarla, sef  
«filosofo natural». I  
mbres que, disper  
dadela de la verd  
co.  
so sin que la sociedad  
en sospechara que tenia  
urársela. Algunas veces ins  
correspondencia oficial. Por ej  
(1611-1687), cuyas notas sobre  
que había construido con los be  
publicadas por la sociedad jun  
cias a la sociedad inglesa. He  
observaciones, y su diseño del t  
mes que Oldenburg recibía de  
ingleses al corriente del desarri  
fusión de sangre.  
Las cartas llegaban escritas  
Leeuwenhoek, que no sabía  
hacia un resumen de tales co  
su vez, los traducían a su  
del latín ya no excluía a  
otra persona de la comun  
Sin embargo, el as  
ambigua para el mund  
Mientras el latín fu  
sucedido hasta fin  
grandes ventas incl  
La ampliación de  
lenguas vernácul





# GENIROS NACIONAL

# ISSN

México



LA SOLIDARIDAD ES  
NUESTRO PRINCIPIO

La revista Superación Académica obtiene su ISSN y su Certificación de Licitud de Título y Contenido



Dr. Carlos Isaac Silva Barr

Secretario de Prensa y Propaganda del SUPAU

---

El actual Comité Ejecutivo del Sindicato Único del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro (SUPAUUAQ) tiene el agrado de informar que su Revista Superación Académica ha obtenido el Número Internacional Normalizado para Publicaciones Periódicas (ISSN)

---

## LA COMISIÓN CALIFICADORA DE PUBLICACIONES Y REVISTAS ILUSTRADAS

OTORGA EL PRESENTE

*Certificado de Licitud de Título y Contenido*

a la publicación: SUPERACIÓN ACADÉMICA

clasificación temática asignada: EDUCACIÓN Y PEDAGOGÍA EN GENERAL

titular: SINDICATO ÚNICO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO

editoría responsable: CARLOS ISAAC SILVA BARRÓN

número de la Edición analizada: N° 44, de fecha: ENERO DE 2014

domicilio: CALLE MIGUEL HIDALGO N° 299 PONIENTE, COLONIA LAS CAMPANAS, C.P. 76010, QUERÉTARO, QUERÉTARO.

VISTA la solicitud que se presentó en relación con la licitud del título y del contenido de la publicación mencionada, después de ser determinado por la Secretaría Técnica el número presentado de conformidad con el artículo 5 incisos a) y b) del Reglamento sobre Publicaciones y Revistas Ilustradas y considerando que dicha publicación no actualiza ninguno de los fracciones del artículo 8 del mismo Reglamento y aprobada en los términos del Acuerdo del Pleno de esta Comisión, publicado en el Diario Oficial de la Federación en fecha 26 de octubre de 2004, este órgano colegiado expide el presente Certificado, que será válido mientras no exista alguna de las disposiciones legales en vigor y se encuentre vigente la Reserva de Derechos al Uso Exclusivo del Título. Por lo anterior, el Lic. José Arnulfo Domínguez Cordero, Director General de Medios Impresos, suscribe el presente Certificado en ausencia del C. Subsecretario de Normatividad de Medios y Presidente de la Comisión, con fundamento en los artículos 121 del Reglamento Interior de la Secretaría de Gobernación, 2 del Reglamento sobre Publicaciones y Revistas Ilustradas y 3 Fracción V, inciso a) del Acuerdo por el que se adscriben orgánicamente las unidades administrativas y los órganos desconcentrados de la Secretaría de Gobernación, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de agosto de 2012.

ATENTAMENTE

  
 LIC. JOSÉ ARNULFO DOMÍNGUEZ CORDERO  
 PRESIDENTE SUPLENTE DE LA COMISIÓN

SEP - PR-COPRO/27-08

FT-COPRO/07-08



## Importancia de contar con el ISSN

Las ventajas que tiene la Revista Superación Académica del SUPAUAQ con respecto a otras publicaciones periódicas, ahora que ya detenta su ISSN, son las siguientes:

1. Contar con un código numérico reconocido internacionalmente.
2. Brindar un medio seguro e inequívoco para obtener, administrar y transferir información referente a las publicaciones periódicas a nivel nacional e internacional, evitando posibles errores de identificación del título o la información hemerográfica pertinente.
3. De igual forma, es el dígito obligatorio y necesario que se requiere para indizar a sistemas que brindan puntajes en favor de los investigadores y sus instituciones. De acuerdo con la información proporcionada por la Coordinación de Publicaciones de la UAQ, solamente

existen en nuestra Alma Mater otras dos revistas con ISSN, la primera editada por la Dirección de Investigación y Posgrado llamada ciencia@uaq.mx y la otra cuyo título es Academus, producida por el Instituto de Investigaciones Multidisciplinarias. Debido a lo anterior, la obtención del ISSN para la Revista Superación Académica del SUPAUAQ, abre la posibilidad de que los profesores universitarios cuenten con una nueva opción de buen nivel, que les permita publicar los resultados de sus investigaciones docentes, académicas o científicas y les sean consideradas como parte de sus evaluaciones de recategorización, en la obtención de estímulos al desempeño docente y en la obtención del perfil PROMEP ante la SEP o eventualmente al solicitar su ingreso o recategorización dentro del Sistema Nacional de Investigadores del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.

## Recuperación y ratificación de la Reserva de Derechos al Uso Exclusivo a nombre del SUPAUAQ

Como se recordará, al asumir la representatividad sindical a finales del año 2010, el Comité Ejecutivo se enteró que la Revista Superación Académica del SUPAUAQ se encontraba registrada ante el Instituto Nacional del Derecho de Autor (INDAUTOR) a nombre de un particular y no del sindicato, por lo que se tuvieron que realizar las gestiones necesarias durante cerca de cuatro años, con el apoyo de los asesores legales del SUPAUAQ, quienes iniciaron los trámites jurídicos para regularizar la situación de la Revista Superación Académica y lograr finalmente recuperar el Registro de Reserva de Derechos al Uso Exclusivo a nombre del SUPAUAQ el 16 noviembre del 2012.

Para poder concluir los trámites correspondientes a la obtención del ISSN, fue necesario solicitar por segundo año consecutivo la renovación del Registro de Reserva de Derechos al Uso Exclusivo para el SUPAUAQ, mismo que fue refrendado por el INDAUTOR el día 7 de enero del 2014. Esta situación vino a catalizar la posibilidad de obtener el ISSN, por lo que con fecha 11 de septiembre del 2014 el Centro Nacional ISSN México con sede en INDAUTOR, notificó formalmente al SUPAUAQ el otorgamiento del número oficial de ISSN 2007-9702.

## CERTIFICADO

### Reserva de Derechos al Uso Exclusivo



El Subsecretario de Operación y Logística de la Secretaría de Educación Pública, en virtud de la facultad conferida por el artículo 107 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, Autoriza la inscripción de los datos que se detallan a continuación:

**GOBIERNO FEDERAL**  
**SEP**

**RESERVA DE DERECHOS AL USO EXCLUSIVO**

<b>RESERVA</b>	DE DERECHOS AL USO EXCLUSIVO
<b>TÍTULO</b>	REVISTA SUPERACION ACADÉMICA
<b>GÉNERO</b>	REVISTA ACADÉMICA
<b>ESPECIE</b>	REVISTA
<b>TÍTULOS</b>	REVISTA DE INVESTIGACIÓN ACADÉMICA Y PEDAGÓGICA
<b>DOMICILIO</b>	AV. DE LA UNAM S/N, COL. JUÁREZ, CDMX, C.P. 06600

El presente certificado tiene por objeto dar fe de la inscripción de los datos que se detallan en el presente certificado, en virtud de la facultad conferida por el artículo 107 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, a favor de la Secretaría de Educación Pública, en virtud de la facultad conferida por el artículo 107 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, para la inscripción de los datos que se detallan en el presente certificado.





**México**

## CERTIFICADO


### Reserva de Derechos al Uso Exclusivo



El Subsecretario de Operación y Logística de la Secretaría de Educación Pública, en virtud de la facultad conferida por el artículo 107 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, Autoriza la inscripción de los datos que se detallan a continuación:

**RENOVACIÓN DE RESERVA DE DERECHOS AL USO EXCLUSIVO**

<b>NÚMERO</b>	64202-11-0000000000
<b>TÍTULO</b>	REVISTA SUPERACION ACADÉMICA
<b>GÉNERO</b>	REVISTA ACADÉMICA
<b>ESPECIE</b>	REVISTA
<b>TÍTULOS</b>	REVISTA DE INVESTIGACIÓN ACADÉMICA Y PEDAGÓGICA
<b>FECHA DE DEPÓSITO</b>	15/05/2017
<b>DOMICILIO</b>	AV. DE LA UNAM S/N, COL. JUÁREZ, CDMX, C.P. 06600

El presente certificado tiene por objeto dar fe de la inscripción de los datos que se detallan en el presente certificado, en virtud de la facultad conferida por el artículo 107 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, a favor de la Secretaría de Educación Pública, en virtud de la facultad conferida por el artículo 107 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, para la inscripción de los datos que se detallan en el presente certificado.



Esto viene a concretar uno más de los objetivos que el Comité Ejecutivo actual se propuso desde los inicios de su gestión y viene a darle una proyección internacional a la labor editorial del SUPAUAQ. Los esfuerzos por abrir un espacio donde los profesores publicaran artículos sindicales, académicos, de política educativa o de experiencias docentes en la Revista Superación Académica, se iniciaron a finales del año 1991, durante el periodo en el cual el Químico Carlos Sierra Salcedo estuvo al frente de la Secretaría General, mismos que se han continuado a lo largo de 23 años de manera ininterrumpida y que ahora vienen a potenciarse, a nivel nacional e internacional, con la obtención del registro referido.


SUPAUAQ

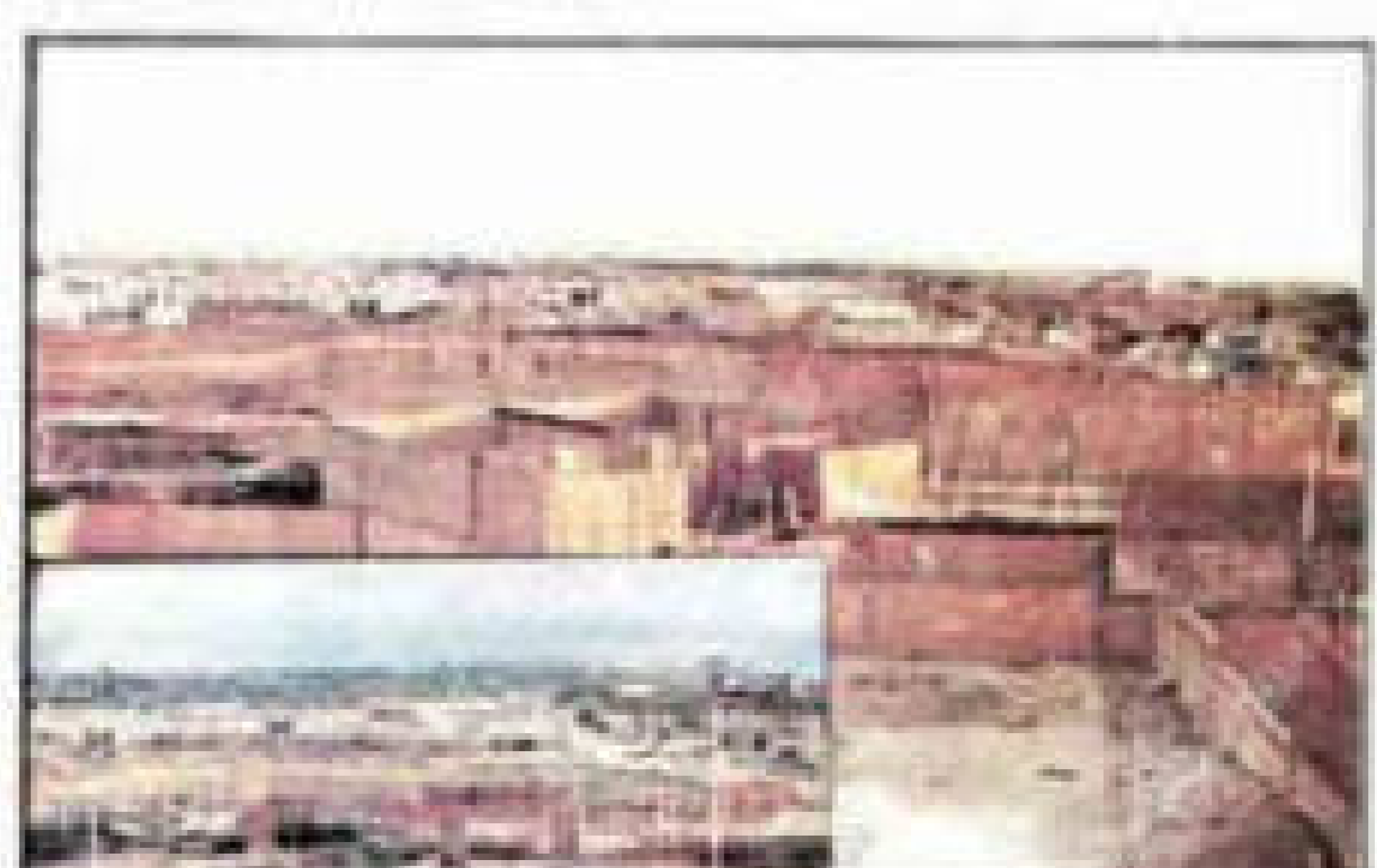
# UPERACION

comunidad universitaria

# CADEMICA

por una auténtica





REVISTA SINDICAL





## Actividades de reforzamiento editorial

También conviene señalar cuáles fueron las acciones tomadas por el actual Comité Ejecutivo en relación a la Revista Superación Académica del SUPAUAQ, que potenciaron la obtención del registro internacional referido, siendo las siguientes:

1. Contratación de especialistas en el diseño de revistas periódicas académicas y científicas, lo que trajo como consecuencia:

- a. Rediseño total de la revista.
- b. Ediciones totalmente a color.

2. Ampliación del Comité Editorial con amplia experiencia en la publicación y revisión de artículos académicos y científicos, prácticamente en todas las áreas del conocimiento que se manejan en nuestra Universidad.

3. Énfasis por reforzar la educación sindical, destacando en las diferentes portadas y contraportadas de nuestra revista los Principios señalados en los Estatutos del SUPAUAQ y que le dan

razón de ser a nuestra organización sindical.

Ampliando las bondades que el ISSN le aportará a la Revista Superación Académica del SUPAUAQ, éste debe considerarse como una parte básica de la publicación seriada, al igual que su título. Sus aplicaciones son muy variadas, pero vale la pena mencionar las siguientes:

- Un ISSN único identifica a un título de una publicación seriada en cualquier idioma y cualquier parte del mundo.
- El ISSN provee un método conveniente y económico de comunicación entre editores y distribuidores bibliográficos, convirtiendo los sistemas de suministro comercial en sistemas ágiles y más eficientes.
- El ISSN se utiliza en bibliotecas, centros de documentación y unidades de información para la identificación de títulos, el pedido y adquisición de publicaciones seriadas y el reclamo de entregas extraviadas.
- El ISSN simplifica los trámites en los sistemas de préstamo interbibliotecario,

en los reportes y listados de los catálogos colectivos.

- El ISSN es altamente apropiado para el uso de la computadora en la actualización y el encadenamiento, la transmisión y suministro de datos sobre publicaciones seriadas.
- El ISSN se utiliza en algunos países para el control en los sistemas de depósito legal, servicios postales y en los de codificación de barras.
- El ISSN es la base para los códigos normalizados que están en desarrollo y que identificarán entregas de publicaciones seriadas y artículos de revistas en edición electrónica.
- El ISSN al ser un código legible a simple vista, permite que estudiantes, investigadores, especialistas en información y bibliotecarios puedan citar una publicación seriada con precisión y sin equívocos.
- El ISSN sirve para darle un número exacto a las publicaciones que se hacen en todo el mundo.

# CERTIFICADO

Centro Nacional ISSN México



**NÚMERO DE ISSN**

Con fundamento en el artículo 53 fracción IV de la ley Federal del Derecho de Autor, 86, 88, 89 fracción III y 99 del Reglamento de la Ley Federal del Derecho de Autor, el Instituto Nacional del Derecho de Autor inscribe:

**EDITOR:** SINDICATO ÚNICO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO

**DOMICILIO:** MIGUEL HIDLAGO 299 PONIENTE, LAS CAMPANAS, C.P. 76010, QUERÉTARO, QUERÉTARO

**ISSN:** 2007-9702

**VERSIÓN:** IMPRESA

**TÍTULO:** SUPERACIÓN ACADÉMICA

El editor deberá atender a lo dispuesto en el artículo 53 fracción IV de la Ley Federal del Derecho de autor, y plasmar el ISSN asignado en el ángulo superior derecho de la portada conforme lo estipulado en el artículo 102 del Reglamento de la Ley Federal del Derecho de autor, así mismo deberá ser utilizado exclusivamente para la versión consignada conforme a los lineamientos internacionales.

México, D. F., 11 de septiembre de 2014

EL DIRECTOR

ROGELIO RIVERA LIZARRAGA

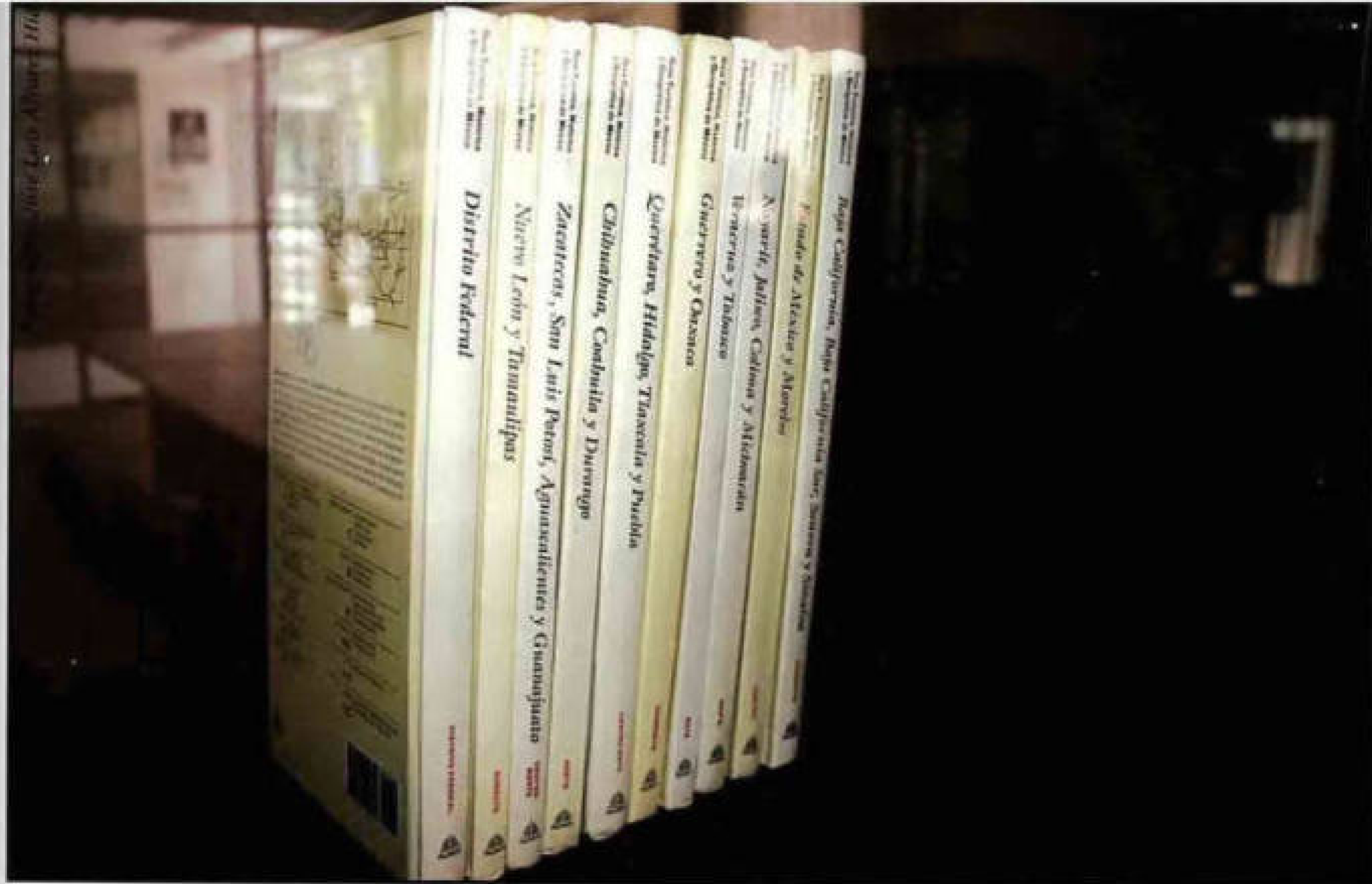
**SEP**

SECRETARÍA DE  
EDUCACIÓN PÚBLICA



**INDAUTOR**  
Instituto Nacional del Derecho de Autor

**CENTRO  
NACIONAL  
ISSN**



Como complemento a la obtención del ISSN, desde principios de este año se iniciaron las gestiones ante la Secretaría de Gobernación para la obtención de las certificaciones de Licitud del Título y de Licitud de Contenido para la Revista Superación Académica del SUPAUAQ, las cuales finalmente nos fueron otorgadas el 25 de septiembre del 2014. Con esta última acción se cumplen legalmente con todos los requisitos para la edición de una revista arbitrada e indexada internacionalmente, lo cual sin duda, viene a darle mayor proyección a la labor editorial iniciada por nuestra organización sindical desde 1991.

Es importante considerar que dentro de las gestiones que el Comité Ejecutivo 2010-2014 realizó ante las autoridades universitarias, fue la de acordar que los diferentes números de la Revista Superación Académica del SUPAUAQ,

fueran cubiertos en su totalidad por la Universidad, lo cual ha sido una más de las acciones mediante el cual se ha ahorrado a nuestra organización sindical gastos que oscilan alrededor de los \$ 200,000.00 pesos por año correspondientes a la edición cuatrimestral que tiene dicha revista.

La Secretaría de Prensa y Propaganda del SUPAUAQ, responsable de edición y la publicación de la Revista Superación Académica, ha iniciado las gestiones para ésta sea incluida en el Sistema Regional de Información en Línea para revistas de investigación científica, técnico-profesionales, divulgación científica y cultural que se editan en los países de América Latina, el Caribe, España y Portugal, con la intención de que se establezcan acercamientos editoriales con todas las revistas que forman parte de dicho

Sistema Regional e incluso se abra la posibilidad de tener acceso a los textos completos de todos los artículos que periódicamente sean publicados.

Finalmente, queremos extender una cordial invitación a todos los docentes e investigadores de nuestra Universidad, para que envíen los artículos que consideren conveniente a nuestra revista y tratar de potenciar sinérgicamente la labor editorial que desde hace aproximadamente un cuarto de siglo inició nuestro sindicato.



# La Reforma Laboral y el *outsourcing*: impacto en la vida laboral

M. en A. Guillermina Velázquez García  
M. en C. Angel Balderas Puga  
Ing. Luis Ambrosio Velázquez García

Actualmente, la aprobación de la Reforma Laboral en nuestro país está teniendo un impacto en la vida laboral del trabajador y en su seguridad presente y futura, puesto que uno de los puntos nodales de la reforma fue la legalización del *outsourcing*.

trabajador  
¿EN SERIO?




Querétaro  
OS la mal Tr.  
T. L. "





SOMOS  
TRABAJADORES  
NO  
ESCLAVOS



¡RECHAZO TO  
A LA  
REFORMA LA



M. en A. Guillermina Velázquez García  
Docente de la Facultad de Contaduría y Administración de la UAQ

M. en C. Ángel Balderas Puga  
Docente de la Facultad de Ingeniería de la UAQ

Ing. Luis Ambrosio Velázquez García  
Docente de la Facultad de Contaduría y Administración de la UAQ

## RESUMEN

Hoy en día es alarmante que en muchos ámbitos se discutan temas sobre globalización, tecnología, innovación y desarrollo industrial, entre otros, colocando como tema preponderante la generación de riqueza sin importar la situación del factor humano, su estabilidad laboral o su desarrollo. El auge del *outsourcing* ha sido recurrente para buscar minimizar los costos y explorar otras áreas en beneficio, únicamente del sector empresarial, y no del capital humano. Teóricamente se reconocen dos vertientes del *outsourcing*, la primera como una herramienta que le permite a la organización delegar ciertas actividades especializadas a un tercero con la idea de que la empresa subcontratada, ofrecerá un mejor servicio. La segunda vertiente es la desvinculación de obligaciones para el personal que trabaja en la empresa. Es preocupante que quienes gobiernan, lo permitan aprobando leyes como la reforma laboral, que demerita lo ganado con la lucha de mejores condiciones laborales, buscando sólo la "economía del bienestar de unos cuantos, en nuestro País".

## PALABRAS CLAVE

Trabajo, organización, jubilación.

## ABSTRACT

Today is worrying that in many globalized areas like technology, innovation and industrial development, among others, exists several issues and finding the theme of the generation of wealth regardless of the situation of the human factor, job security, job safety or professional development. The *outsourcing* seeks to minimize costs and explore other areas benefit only the business sector, and non-human capital. Theoretically two key aspects of *outsourcing* are recognized, first as a factor that allows the organization to delegate certain specialized activities to a third party outworker, would provide a better service. On the other hand the separation of obligations for staff working in the company. It is worrying that those who govern, passing laws permit such as labor reform, which discredits the gains in the fight for better working conditions, seeking only the "welfare economics of a few, in our country".

## KEY WORDS

Job, organization, retirement.



---

La aplicación de la Reforma Laboral en nuestro país está teniendo un impacto directo en la vida laboral del trabajador y en su seguridad presente y futura.

---

### El outsourcing en teoría

El *outsourcing* es una forma de trabajo que nace en el Reino Unido, alrededor de 1980 y ha sido definido por autores como Granda y Smolje (2000); Chacón (1999), Romero (2007), Brian y Robertson (1996), entre otros.

“El diseño debe recurrir a terceros para realizar ciertas actividades en forma generalizada, es fruto de las características de la economía actual, la rapidez de los cambios tecnológicos que se han venido dando, la globalización e internacionalización de los mercados, la desregulación del comercio mundial y la insaciable competencia en toda área de negocios” (Granda y Smolje, 2000).

Granda y Smolje (2000) y Schneider (2004), mencionan que, como en todo proceso, existen aspectos negativos que forman parte integral del *outsourcing*.

Chacón (1999) indica que el *outsourcing* es la acción de recurrir a una agencia externa para operar una función que

anteriormente se realizaba dentro de una compañía.

El *outsourcing* es la gestión o ejecución diaria de las funciones empresariales llevadas a cabo por un proveedor externo (Schneider, 2004).

El *outsourcing* es especialista en brindar el servicio del área en el que es experto a las empresas que lo necesitan (Romero, 2007).

El *outsourcing* significa realmente encontrar nuevos proveedores y nuevas formas de asegurar la entrega de materias primas, artículos, componentes y servicios (Brian y Robertson, 1996).

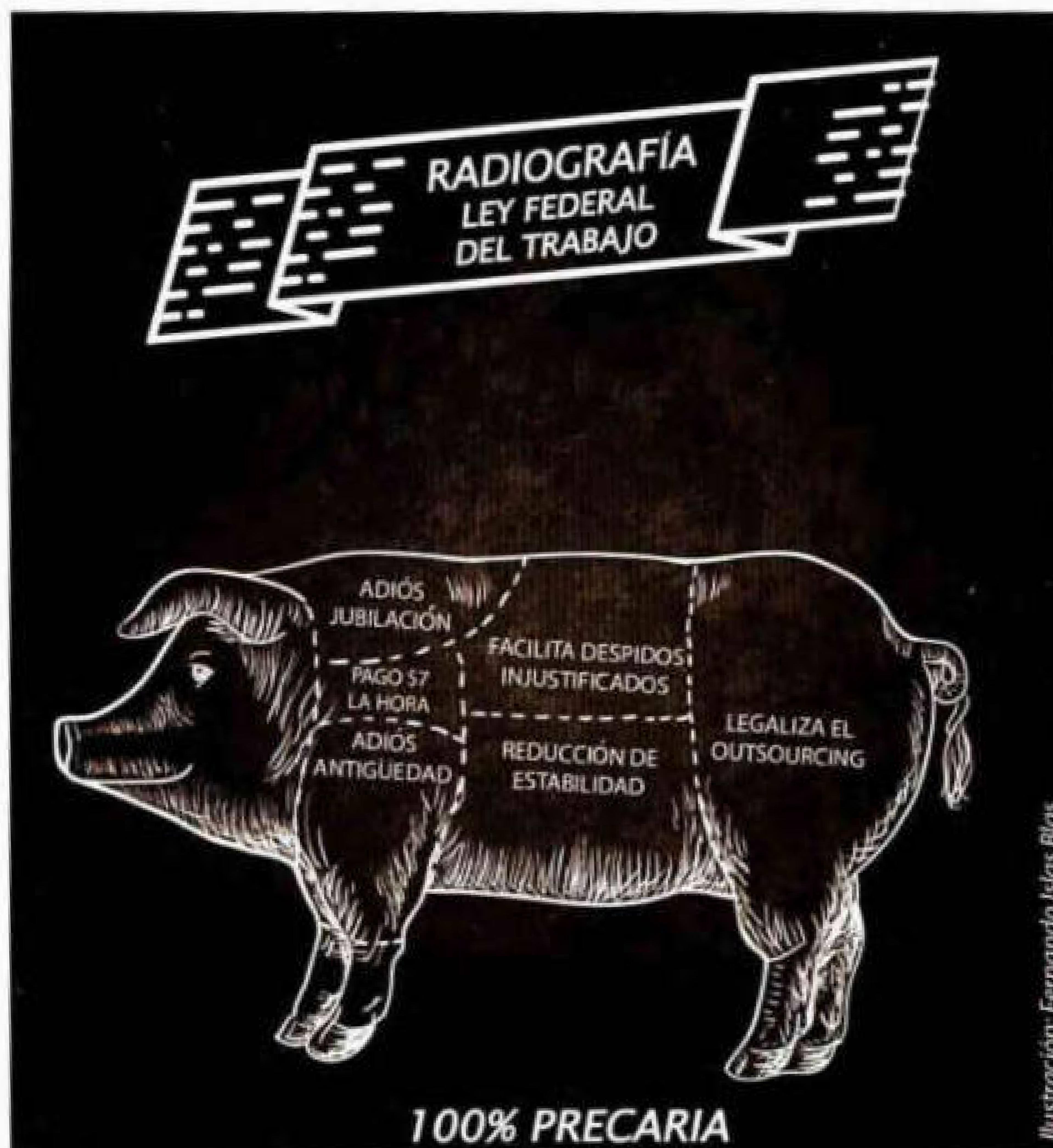
“El *outsourcing* es la adquisición sistemática, total o parcial, y mediante proveedores externos, de ciertos bienes o servicios necesarios para el funcionamiento operativo de una empresa, siempre que hayan sido previamente producidos por la propia empresa o ésta se halle en condiciones

de hacerlo y se trate de bienes o servicios vinculados con su actividad” (Granda y Smolje, 2000).

### Desventajas del outsourcing desde el punto de vista del trabajador

Una primera cuestión acerca del *outsourcing* y sus implicaciones en la vida laboral, desde el punto de vista incluso de las empresas, es que este tipo de contratación empuja a los trabajadores a no tener lealtad hacia la organización, no sienten que deban tener compromiso con su empresa, no se sienten parte de ella sino ajenos.

Otra parte tiene que ver con cuestiones de seguridad e higiene, con el trabajo en ambientes seguros y con la salud de los empleados. Un ambiente seguro no sólo tiene que ver con el espacio físico, sino también con el ambiente que se genera dentro de la organización. El *outsourcing* genera incertidumbre,



La subcontratación conlleva la pérdida de la relación trabajador – patrón, generando esto que la empresa no se responsabilice del pago de las prestaciones laborales .

los empleados trabajan en un clima de temor pues saben que en cualquier momento se pueden quedar sin empleo y esto, naturalmente, hace que el estrés aumente y que aumenten también síndromes y enfermedades originadas por las condiciones laborales, como es el caso del síndrome del *burn out* (síndrome de desgaste en el trabajo por sometimiento continuo al estrés). Es lógico que esto afecte y repercuta, de manera directa, en la productividad de la empresa.

Chiavenato (2000), menciona que la higiene en el trabajo se refiere a un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, mientras que la seguridad se refiere a las medidas técnicas, educativas y psicológicas empleadas para evitar accidentes y eliminar las condiciones inseguras del ambiente, instruyendo o convenciendo a las personas acerca de

la necesidad de la implementación de prácticas preventivas.

Varios de los autores mencionados anteriormente, señalan que la pérdida de compensaciones y prestaciones, por medio de la subcontratación, provocan también incertidumbre, lo que impacta de manera indirecta el logro de los objetivos organizacionales de cualquier empresa. Y hay que tomar en cuenta que en nuestro país ya es grave la situación actual con respecto a las prestaciones. En efecto, de acuerdo a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del INEGI, correspondiente al último trimestre de 2014 (octubre – diciembre) la Población Económicamente Activa (PEA) en México es de 49.823 millones de personas, de las cuales 27.912 millones no tienen ninguna prestación, es decir, el 56% de los trabajadores en México carece de alguna prestación. Además 943 mil trabajadores la única prestación

que tienen es el acceso a algún servicio de salud.

Las empresas se lamentan de la competencia “desleal” por parte del comercio informal. Sin embargo, la misma subcontratación empuja a muchas personas a la informalidad, además de obstaculizar la creación o el ingreso de sindicatos que permitan limitar los abusos que se cometen en este tipo de relaciones laborales.

### **El *outsourcing* y las reformas estructurales en México**

Hasta antes de la imposición de la reforma laboral actual, a finales de 2012, hubo varios intentos de imponer reformas semejantes: en 1994, con Ernesto Zedillo; en 2002, la llamada ley “Abascal”, impulsada por el ex presidente nacional de la Confederación



Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), Secretario del Trabajo y luego de Gobernación en el gobierno de Vicente Fox; en 2005, hubo otro intento impulsado por el PAN; en 2010, un nuevo intento, ahora impulsado por el PRI y, finalmente, el penúltimo intento fue en 2011 cuando el PRI hizo una nueva propuesta basada en una del PAN, la cual era mucho más agresiva que la de 2010.

Actualmente, con la aprobación de la Reforma Laboral en nuestro país, existen muchas razones para hablar de este tema, ya que, luego de dos años de su aprobación, sin duda está teniendo ya un impacto directo en la vida laboral del trabajador y en su seguridad presente y futura, puesto que uno de los puntos nodales de la reforma fue la legalización del outsourcing.

El artículo 15-A de la nueva Ley Federal del Trabajo (LFT) señala lo siguiente: "El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas".

Aunque en ese mismo artículo se mencionan algunas limitaciones, tales como:

- a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.
- b) Deberá justificarse por su carácter especializado.
- c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante", la realidad es que lo que ha predominado es un abuso, tolerado por las autoridades.

Esta figura de contratación, se presta a ser una simulación, que ya se venía empleando desde hace tiempo cuando

ciertas empresas, con la intención de obtener más ganancias, aprovechándose de la mano de obra barata y con la idea de reducir aún más sus costos e incrementar sus utilidades o rendimientos. Por ejemplo, el 26 de septiembre de 2012, el diario Milenio publicó una nota en la que se señalaba que el 46% del personal de la Banca estaba subcontratado. Caso extremo, BBVA Bancomer, con un solo trabajador contratado de manera directa y los restantes 28 mil 564 empleados contratados con un esquema de triangulación. Es evidente que ninguna empresa del tamaño del Banco más grande de México puede hacer sus tareas esenciales con un solo trabajador. Y esto sin sanción alguna por parte de los organismos que, en teoría, deberían defender los intereses de los trabajadores.

Este esquema de simulación estuvo operando de forma ilegal antes de la aprobación de la reforma laboral, ya que no se respetaban varios artículos de la anterior LFT. La aprobación de la nueva ley simplemente vino a legalizar lo que era ilegal. En los hechos, se trata de lucrar con la mano de obra, con el trabajo de las personas quienes, con tal de salir adelante y satisfacer las necesidades básicas, tanto personales, como familiares aceptan las condiciones de la subcontratación. La aprobación de la nueva ley significa un retroceso en las condiciones de trabajo y crea nuevas y más profundas condiciones de precariedad y de inseguridad.

El artículo 3° de la LFT señala que "El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio. No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana. No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada. Es de interés social promover y vigilar la capacitación,

el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones". Sin embargo, la nueva ley cercenó un párrafo muy importante de la ley anterior pues este artículo señalaba, luego de la frase "No es artículo de comercio", que el trabajo "exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia". Como puede observarse, se trata de un párrafo extremadamente importante para el mundo del trabajo pues se habla de un trabajo digno y se habla de condiciones laborales y sueldos decorosos. Todo esto fue abolido con la nueva ley, dichas condiciones pasaron de ser un derecho a una dádiva o concesión, no obligatoria, por parte de los empleadores.

La subcontratación conlleva la pérdida de la relación trabajador-patrón-trabajador, generando con esto que la empresa no se responsabilice del pago de prestaciones laborales tales como el reparto de utilidades y la seguridad social, entre otras. Este esquema de contratación también conlleva la pérdida del derecho de jubilación pues será imposible acumular la antigüedad requerida para ejercer ese derecho. Sólo la modificación al artículo señalado abrió las puertas para incrementar el número de despidos injustificados.

En realidad, no había ninguna necesidad de legalizar el outsourcing, pues hasta antes de la reforma laboral existían suficientes instrumentos para regular la intermediación laboral con los artículos 13, 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo anterior y con el artículo 15-A de la ley del Instituto Mexicano del Seguro Social y como han señalado abogados expertos en el tema, como el Dr. en Derecho Ángel Guillermo Ruiz Moreno, la reforma es inconstitucional pues va en contra del artículo 123 constitucional.

## **Outsourcing o subcontratación**

El *outsourcing*, la "tercerización", la "externalización", la "deslocalización" o la "exteriorización" es un segundo paso de un proceso de descentralización que implica el traslado de determinadas funciones o actividades de un proceso productivo integrado a otras unidades económicas (personas físicas o jurídicas) real o ficticiamente ajenas a la empresa. Ello es el resultado de que la firma identifica una posición de su proceso de negocio que podría ser desempeñada más eficientemente por otra persona o entidad jurídica, lo que le permite concentrarse en la parte del negocio que considera más adecuada (Dean y Bueno, 2011).

Cuando decimos que se puede tratar de un proceso ficticio, es cuando las mismas empresas crean otras empresas para abusar del *outsourcing* y no contratar directamente a su personal. Por ejemplo, en Querétaro, el grupo español Abengoa, tiene a su filial Abeinsa, sin embargo, por testimonio directo de personal de esta última empresa, señalan que no fueron contratados por Abeinsa sino por una empresa de *outsourcing* llamada Servicios Auxiliares de Administración S.A. de C.V. El personal realiza acciones sustantiva de Abeinsa, que se dedica a la construcción de estructuras metálica para la energía, y no trabajo accesorio que no es el objeto central de la empresa y aquí hay un primer elemento de simulación, pero por otro lado, verificando el sitio web de Abengoa, en España, aparece una lista de sociedades dependientes entre las que se halla Servicios Auxiliares de Administración S.A. de C.V con sede en México, D.F. y perteneciente al 100% a Abengoa y aquí hay un segundo elemento de simulación, empresas que crean sus propias *outsourcing* para no contratar directamente a su personal y no asumir obligaciones laborales. Este grupo español posee en nuestro país, al menos otras dos compañías de este tipo.

Del lado empleador o empresario existen dos sujetos involucrados en la tercerización, que son:

- La empresa demandante: "empresa principal" "empresa tomadora", "empresa usuaria", "empresa beneficiaria", "empresa cliente", "empresa madre" o "empresa central".

- La empresa demandada: "empresa proveedora", "empresa prestadora", "empresa auxiliar" o "empresa periférica".

Con la implantación del *outsourcing*, las mismas empresas se hallan con dificultad en la tarea de cumplir con sus objetivos. Varios empresarios recurren a la subcontratación con el fin de minimizar costos aunque al mismo tiempo, y de manera contradictoria, aumentan las exigencias para el personal: experiencia, conocimientos, creatividad y competitividad, entre otras, a cambio de bajos sueldos, sin compromiso laboral, ni seguridad social. Se exige al mismo tiempo que se quita a los trabajadores el derecho a tener una vida digna.

El *outsourcing* no sólo existe de manera externa sino también de manera interna. Este último tipo de subcontratación se opera mediante contratos periódicos para que la empresa se deslinde de cualquier responsabilidad el trabajador y para evitar que se acumule el tiempo necesario para obtener una jubilación.

## **Conclusiones**

Desde incluso antes de la aprobación de la reforma laboral, en nuestro país ya se había abusado de esa figura jurídica, sin que la ley laboral hiciera un seguimiento serio. La implementación del *outsourcing*, ahora de manera legal, viene a impactar de forma negativa la estabilidad laboral de los trabajadores afectando su integridad humana; sin atención a los medios de salud, sin el pago de prestaciones laborales, sin derecho a una jubilación, con bajos salarios, entre otros; es decir, lo convierte en un trabajador precario. Siempre con respecto a la ENOE del INEGI del último trimestre de 2014, además de

los 27.912 millones de personas que no tienen acceso a ninguna prestación existen otros 3.346 millones que no tienen acceso a servicios de salud, pero sí a otro tipo de prestaciones. Es decir, 31.258 millones de trabajadores no tienen acceso a ningún servicio de salud, esta cantidad corresponde al 62.7% de la PEA. Y es una situación bastante grave que se agudizará en el futuro inmediato por la legalización del *outsourcing*.

Uno de las principales contrariedades y problemas que trae consigo el *outsourcing* es el rezago, la precariedad de los trabajadores, al ser utilizado en las empresas como única alternativa al tratar de abaratar a toda costa el valor del trabajo. Para sobrevivir en un mundo tan globalizado, no corresponde aplicarse como una salida, ya que corrompe la estabilidad laboral de los trabajadores.

Ante las exigencias de la crisis económica que viven las empresas en un mundo globalizado tan competido, a las compañías solo les importa la reducción de costos de la mano de obra y esto trae como consecuencia, sin lugar a duda, la precarización de la calidad de vida del trabajo.

Esta estrategia de tercerización provoca efectos negativos y repercusiones sociales que ya se empezaron a vivir en nuestra sociedad.

La esencia de la legalización es regresar a cuando todo era negociable, regresar a la contratación privada.



Ilustración: Fernando Islas Blas

Una de las principales contrariedades que trae consigo el outsourcing es el rezago, la precariedad de los trabajadores, al ser utilizados en las empresas como única alternativa de tratar de abaratar a toda costa el valor del trabajo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Brian y Robertson (1996). Outsourcing: la subcontratación. México. Limusa.

Chacón, D. (1999). Outsourcing. Caracas, McGraw-Hill.

Chiavenato (2000). Administración de Recursos Humanos. Bogotá. McGraw-Hill.

Dean, O. M. y Bueno Rodríguez, L. (Eds.). (2011). Outsourcing: Modelo en expansión de simulación laboral y precarización del trabajo. México. Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical (CILAS).

Granda, F.E. y Smolje, A.R. (2000). Outsourcing, Herramienta para el análisis Económico y Estratégico. Colaboraciones Técnicas, Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, CPCECABA. Disponible en: <http://www.consejo.org.ar/coltec/out1.htm>.

INEGI (2014). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Disponible en: <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/encuestas/hogares/regulares/enoe/>

Ley Federal del Trabajo. Vigente al 3 de febrero de 2015. Se puede consultar en línea en el sitio web del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM: <http://info4.juridicas.unam.mx/ijure/tcfed/165.htm?s=>

Romero, J.A. (2007). Outsourcing. Gestipolis (revista electrónica). Disponible en: <http://www.gestipolis.com/recursos/documentos/fulldocs/ger/outsourcingantonio.htm>

Schneider, B. (2004) Outsourcing. La herramienta de gestión que revoluciona el mundo de los negocios. Bogotá. Grupo Editorial Norma.

# La lectura de libros de divulgación científica y las competencias educativas.

M.en I. Martín Ibarra Silva  
MSP. Silvia Susana Zamora Velázquez  
M. en C. Claudia Sánchez Ibarra

Según la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH), realizada en año 2004, en una población de individuos de 8.8 millones de mexicanos, se encontró que el 18% nunca ha entrado a una librería; el 35% no lee literatura general ; el 23% no lee libros de ningún tipo; el 40% no lee periódicos; el 48% no lee revistas y el 7% no lee nada (Zaid 2006).





M. en I. Martín Ibarra Silva  
MSP. Silvia Susana Zamora Velázquez  
M. en C. Claudia Sánchez Ibarra  
Docentes de la Escuela de Bachilleres de la UAQ

## RESUMEN

En este trabajo se reporta la experiencia obtenida con la lectura de libros de divulgación científica. Como es sabido, la lectura favorece al individuo a tener un mejor desenvolvimiento así como una identificación con su lenguaje cotidiano, aumentando así su léxico y permitiéndole cambiar o mejorar las creencias que tiene de su entorno. En el aspecto individual, satisface las necesidades de información, promueve los valores del individuo y le brinda la capacidad de reflexionar y de ser críticos. La metodología de trabajo consiste en que los estudiantes seleccionen un libro de divulgación científica para que realicen la lectura a lo largo del ciclo escolar debiendo realizar un resumen y una exposición oral por medio de diapositivas. Los resultados muestran que los estudiantes realizaron la lectura de 67 libros relacionados con la física, biología, química y otras ciencias; el número anterior, indica que el 47% de estudiantes realizó la lectura, mientras que, el 53% optó por no realizar la actividad. Por otro lado, las conclusiones de los estudiantes permiten afirmar que este tipo de estrategias promueven la formación de competencias genéricas y disciplinares. Es importante resaltar que a partir del año 2011 esta actividad la realizó el 80%; en el 2012, la realizaron el 85 % y en el año 2013, un 90 % de los estudiantes.

## ABSTRACT

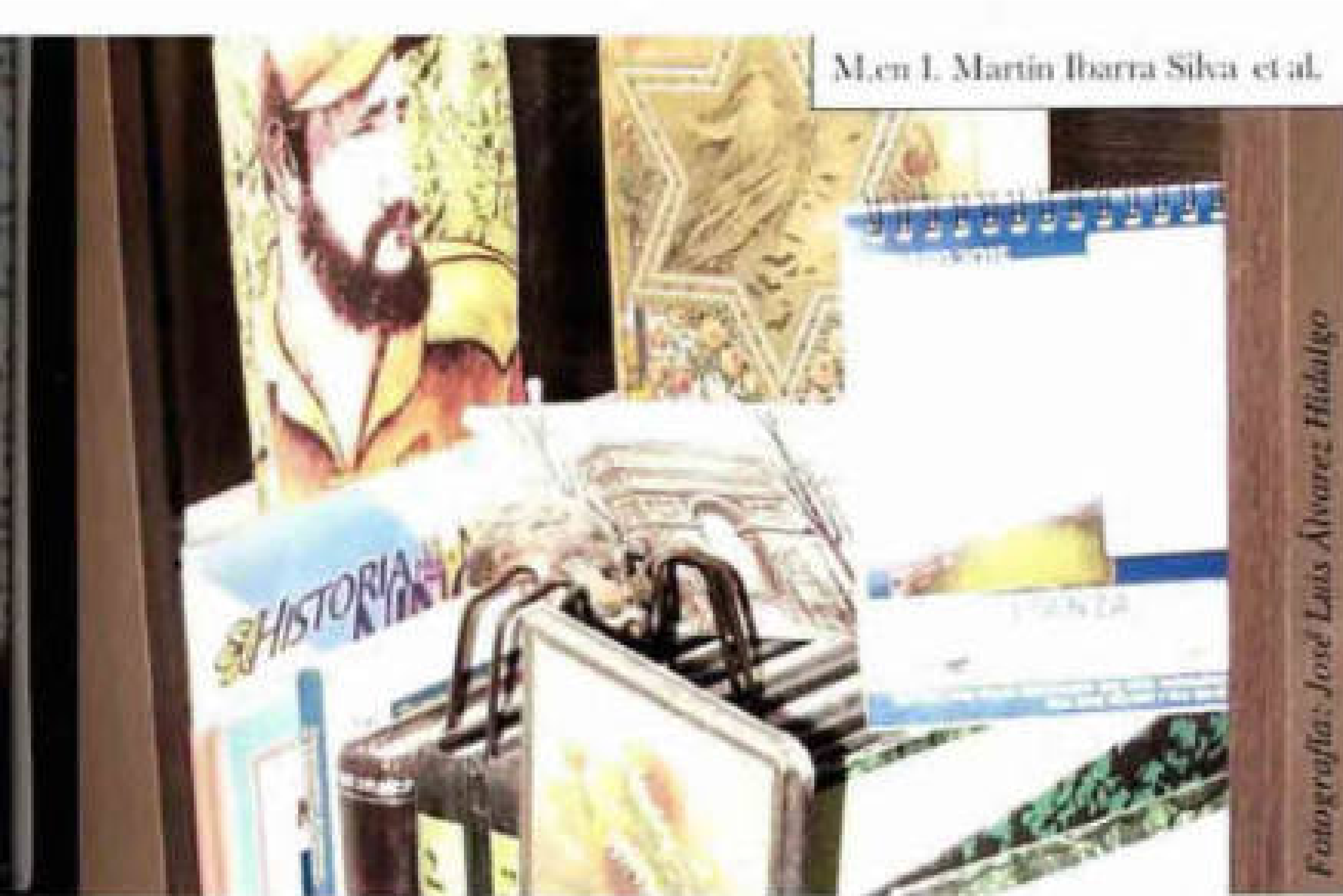
The experience obtained by the reading of scientific knowledge is reported in this work. As it is known, reading favors the learner by improving his involvement as well as identification of daily language and increasing vocabulary thus allowing the reader to change or improve his beliefs that surround him. In the individual aspect, scientific reading satisfies the need of information, promotes individual values and provides readers with the ability to reflect and be critics. The methodology of this work consists in students selecting a scientific book to read throughout the school year. Upon completion, the student summarizes their reading and gives an oral presentation using visual aids. Of the students selected to participate in this study, only 47% chose to complete the assignment while 53% opted not to. A total of 67 books related to physics, biology, chemistry and other sciences were read by students. The conclusions allow us to affirm that this type of strategy promotes the formation of basic competencies and discipline. It is important to point out that after 2011, the number of students who participated in scientific reading increased to 80%; 85% in 2012; and 90% in 2013.

## PALABRAS CLAVE

Competencias, divulgación científica.

## KEY WORDS

Competencies, scientific knowledge



Fotografía: José Luis Álvarez Hidalgo

Con respecto a los países más atrasado en hábitos de lectura, México ocupa el penúltimo lugar mundial de los 108 países evaluados, con un promedio de 2% de la población que cuenta con hábitos permanentes de lectura.

## Introducción

De acuerdo a estadísticas de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y la Organización de las Naciones Unidas para la Ciencia, Educación y la Cultura (UNESCO), en su estudio "Los Hábitos de Lectura", le otorga a México el sitio 107 de 108 países estudiados. Según este estudio, el mexicano promedio lee 2.8 libros al año. Hay sólo una biblioteca pública por cada quince mil habitantes. El 40% de los mexicanos no ha entrado, ni por error, a una librería. Existe una librería por cada doscientos mil habitantes. En todo el país hay seiscientas librerías. Es obvio que estos datos, ni por error son correctos y el panorama es mucho más lamentable. Las cifras anteriores implican que en la capital de la república existan, al menos quince mil librerías y es un mito que cada mexicano lea 2.8 libros por año (Sheridan, 2007).

Según la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH), realizada en el año 2004, en una población de individuos de 8.8 millones de mexicanos en esta situación privilegiada (incluyendo 2.8 millones de universitarios que no terminaron sus estudios) se encontró que: el 18% afirmó que nunca han entrado a una librería; el 35% no lee literatura general; el 23% no lee libros de ningún tipo; el 40% no

lee periódicos; el 48% no lee revistas; el 7% no lee nada, ni libros, ni revistas, ni periódicos (Zaid, 2006).

Un aspecto interesante de las estadísticas anteriores, es el interés o desinterés de los padres de familia por la lectura que se reproduce en los hijos. De manera análoga, es necesario realizar estudios en las escuelas y universidades que seguramente mostrarían la falta de interés de los docentes por la lectura y la cual se ve reflejada en los estudiantes.

Por otro lado, hoy en día se produce un gran impacto de la ciencia y la tecnología en la producción y la vida de las personas, provocando la necesidad apremiante de una formación científica masiva en los individuos (UNESCO, 1993). Esto implica que las instituciones de educación media superior (EMS) y la educación superior promuevan la formación de sujetos capaces de aprender a aprender, aprender a ser, aprender a convivir y aprender a hacer (Delors, año 1996).

Por lo anterior, es necesario establecer estrategias en todos los niveles educativos que tiendan a promover la lectura en general y la lectura de libros científicos en particular. Es un hecho sabido que durante la niñez, la lectura hace que el niño alcance un

mayor aprendizaje y maduración. La lectura se ve reflejada principalmente, en el ámbito social e individual; socialmente, ayuda al individuo a tener un mejor desenvolvimiento, así como una identificación con su lenguaje cotidiano, aumentando así su léxico y permitiéndole cambiar o mejorar las creencias que tiene de su entorno. En el aspecto individual, satisface las necesidades de información, promueve los valores del individuo y le brinda la capacidad de reflexionar y de ser críticos.

En la actualidad, de acuerdo a estudios realizados, han demostrado que Japón tiene el primer lugar mundial con el 91% de la población que ha desarrollado el hábito de la lectura, seguido por Alemania con un 67% y Corea con un 65% de la población que tiene hábitos de lectura. Con respecto a los países más atrasados en hábitos de lectura, México ocupa el penúltimo lugar mundial de los 108 países evaluados, con un promedio de 2% de la población que cuenta con hábitos permanentes de lectura (Gutiérrez y Montes de Oca, 2003).

Lo anterior implica la necesidad urgente de aplicar estrategias educativas que permitan aumentar los índices de lectura en el país, con la intención de aumentar

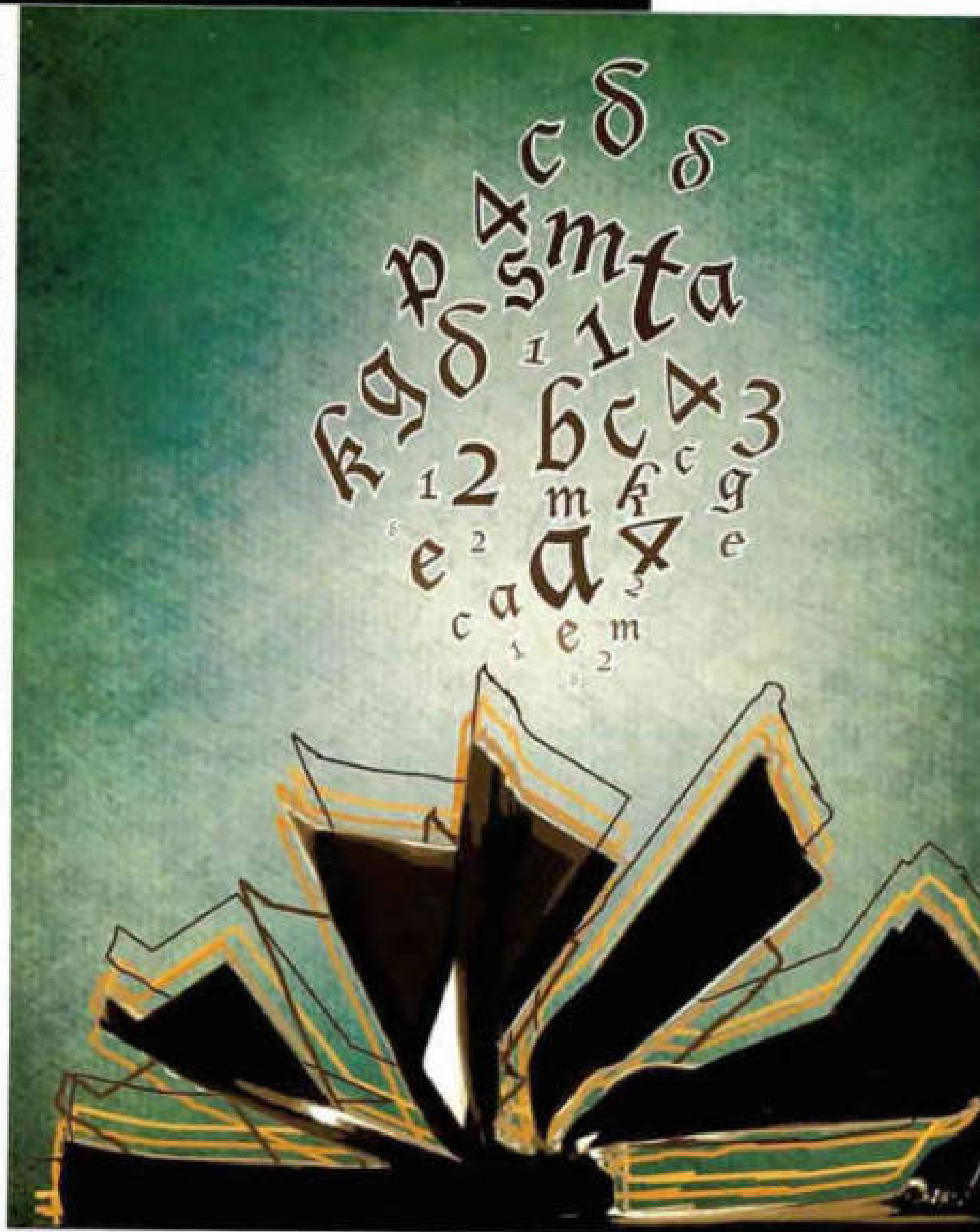
la capacidad lectora en los estudiantes, que le permita comprender e interpretar los diferentes tipos de textos.

En el contexto de la educación superior mexicana, la problemática lectora se hace presente también en una gran mayoría de los estudiantes universitarios, así lo establece un estudio de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), con el objeto de conocer quiénes son y qué hacen los estudiantes en su tránsito por la educación superior en la licenciatura, se realizó una muestra de 10 mil estudiantes de diversas instituciones de educación superior arrojando los siguientes datos: Un 48.4 % de los universitarios mexicanos dedica entre 1 a 5 horas a la semana a la lectura de textos escolares y un 21.7 % dedican entre 5 a 10 horas a esta misma actividad (Mercado, 1998).

La sociedad de la información y el conocimiento está dejando muy claro que, en los ciudadanos del siglo XXI, la lectura constituye la llave de acceso a la sociedad del conocimiento en virtud de que a través de ella conocemos, comprendemos, consolidamos, analizamos, sintetizamos, aplicamos, construimos y reconstruimos los saberes de la humanidad.

En este sentido la UNESCO y OCDE han establecido, que la formación lectora de los individuos del siglo XXI para una participación efectiva en la sociedad de la información, les demanda un conjunto de habilidades que les permitan leer "entre líneas" y reflexionar sobre los propósitos de los textos. En síntesis, la capacidad lectora de los nuevos ciudadanos de la era de la información, exigen del desarrollo de habilidades para comprender e interpretar una amplia variedad de textos e información para aplicarla adecuadamente a su realidad en la resolución de problemas que les plantea su entorno (OCDE, 2001).

### **La Reforma Integral de la Educación Media Superior**



La Reforma Integral de la Educación Media Superior (RIEMS), tiene un objetivo fundamental: mejorar sustancialmente la calidad y la eficacia de los sistemas de educación y formación con la firme intención de dar una mayor relevancia y pertinencia a este nivel educativo.

Para esto, es necesario conocer el contexto educativo actual y las tendencias internacionales de este nivel. Por otro lado, el creciente número de jóvenes en edad de cursar este nivel, los avances tecnológicos, el desarrollo de las tecnologías de la información, las condiciones sociales, económicas y culturales del país hacen impostergable la RIEMS.

Con esto se busca dar respuesta a principales retos de este nivel educativo: calidad, cobertura y equidad, buscar siempre satisfacer las demandas de sociedad en general y en particular, exigencias de la población estudiantil.

La RIEMS, se encamina también a dar una identidad propia a los egresados del Nivel Medio Superior (NMS) que otorgue reconocimiento universal, pertinencia y relevancia y además permita el libre tránsito entre los subsistemas que integran este nivel educativo. Para lograr este propósito, se ha definido el Marco Curricular Común (MCC) que define el perfil de egreso de los estudiantes a través de las competencias



Bajo el contexto anterior, es necesario enunciar, definir o acordar, cuáles son las competencias fundamentales que todo egresado deberá tener en este nuevo modelo educativo, que le permita realizar una actividad con un nivel de dominio aceptable de acuerdo a un criterio establecido. Dicho nivel de dominio del individuo involucra los recursos que tenga al alcance: conocimientos, creencias, habilidades en diversos campos, destrezas, actitudes, valores, etc.

En esta perspectiva, las competencias genéricas que conforman el perfil del egresado del NMS describen fundamentalmente los conocimientos, habilidades, actitudes y valores, indispensables en la formación de los estudiantes que se despliegan y movilizan desde los distintos saberes; su dominio apunta a una autonomía creciente de los estudiantes tanto en el ámbito del aprendizaje como de su actuación individual y social.

Por otro lado, las competencias disciplinares de las ciencias experimentales están orientadas a que los estudiantes conozcan y apliquen los métodos y procedimientos de las ciencias naturales para la resolución de problemas cotidianos y para la comprensión racional de su entorno. Las competencias tienen un enfoque práctico; se refieren a las estructuras de pensamiento y procesos aplicables a contextos diversos, que serán útiles para los estudiantes a lo largo de su vida, sin que por ello dejen de sujetarse al rigor que imponen las disciplinas. Su desarrollo favorece acciones responsables y fundamentadas por parte de los estudiantes hacia el ambiente y hacia sí mismos.

También, la RIEMS, incluye como parte fundamental de este proceso a los docentes, los cuales deberán estar acorde al perfil docente, que implica dejar a un lado las prácticas docentes tradicionales en favor de actividades y estrategias más dinámicas encaminadas a promover las competencias que se han definido como deseables.

## Metodología

La actividad planteada se llevó a cabo en la asignatura de Física I, ubicada en el cuarto semestre del programa de estudios de la Escuela de Bachilleres de la Universidad Autónoma de Querétaro, y consiste en la selección de un libro de divulgación científica, de interés del estudiante. Con el fin de evaluar el trabajo, se solicita también, que realicen un resumen del libro con una extensión máxima de cinco cuartillas y una presentación en power point de once diapositivas como máximo. Al final del ciclo escolar, los estudiantes realizarán una exposición oral con una duración de diez a quince minutos.

## Resultados

Esta actividad se ha llevado a cabo durante los últimos años en la asignatura de Física I. En el primer semestre del año 2009, se realizó la lectura de 67 libros de divulgación científica: 36 relacionados con la física, 15 con la biología, 6 con la ecología, 4 con la química y 6 con otras ciencias.

Cabe mencionar, que la lectura del libro fue una actividad opcional para los estudiantes, por lo que sólo el 47 % del total realizó la lectura del libro. En el primer semestre del año 2010, se realizó la lectura de 106 libros: 48 relacionados con la física, 37 con la biología, 10 con la química, 4 con la ecología y 7 con otras ciencias. El porcentaje de estudiantes que realizaron la lectura fue del 73 %, que representa un aumento del 26 % con respecto al año 2009.

A partir del 2011, dicha actividad se llevó a cabo en diferentes asignaturas (Física, Biología y Laboratorio de Física), los resultados muestran que el 80% de estudiantes realizó la lectura del libro; para el 2012, el 85% y en el 2013, el 90 %; teniendo un aumento significativo en cada año.

Por otro lado, y de acuerdo a Kenneth

(1993), lograr un aprendizaje significativo requiere por parte del alumno de una disposición para relacionar de manera no arbitraria y no literal el material por aprender con su estructura cognoscitiva. Tales aprendizajes se sustentan en la teoría de la Escuela Activa que propone a la actividad como fuente de conocimiento y el aprendizaje un proceso unido a la acción.

En este sentido, el aprendizaje generado en los estudiantes es significativo, ya que impacta de forma directa la manera de aprender a partir de temas que sean de su interés y relacionando la lectura con el mundo real.

•“Nos permite conocer cómo cuidar nuestros sentidos y cómo funciona cada uno de ellos”.

•“El libro nos hace reflexionar acerca de cómo se desarrolla la tecnología y los adelantos científicos a favor o en contra de la humanidad”.

•“Me ayudó a comprender este interesante y maravilloso fenómeno (auroras boreales), ahora sé cuáles son las causas que lo originan y el porqué de sus formas y colores”.

De la misma manera, la lectura de libros de divulgación científica, brinda una excelente estrategia de aprendizaje para acercar a los estudiantes a conocimientos de frontera y que no están contemplados en los programas de bachillerato,

•“El libro me dejó una gran enseñanza ya que la mayoría de los temas de astronomía no los conocía”.

•“Aprendí como nace una estrella, cómo se desarrolla y cómo muere, el tiempo que viven y la similitud con nuestros componentes, lo que nos hace pensar que estamos hechos de polvo de estrellas”.

•“Me parece que es muy bueno continuar con la lectura de este tipo de libros de divulgación científica ya que nos presentan una forma diferente de ver a la física”.

•“Aprendí más acerca de la creación del universo y de los enigmas que quedan sin resolver”.

Como se mencionó anteriormente, la lectura ayuda al individuo a tener un mejor desenvolvimiento así como una identificación con su lenguaje cotidiano, aumentando así su léxico y permitiéndole cambiar o mejorar las creencias que tiene de su entorno.

En el aspecto individual, satisface las necesidades de información, promueve los valores del individuo y le brinda la capacidad de reflexionar y de ser críticos. En otras palabras, la lectura brinda la oportunidad de promover y construir las competencias genéricas y disciplinares solicitadas en la presente reforma.

Con base en las diferentes opiniones expresadas por los estudiantes, es posible observar que la lectura de libros de divulgación científica contribuye a promover diferentes competencias tanto genéricas como disciplinares.

•“En mi opinión, la lectura nos sirve de mucho ya que nos permite conocer más sobre diversos temas, nuestro vocabulario se amplía y se mejora la forma de redactar y de pensar”.

•“De nosotros depende salir del mundo de la ignorancia, haciéndonos críticos ante todo lo que se nos presenta, teniendo la capacidad de decidir y saber lo que nos conviene, por lo que si queremos vernos beneficiados debemos saber leer, comprender y sobre todo tener el gusto por la lectura”.

•“Nos brinda la oportunidad de relacionarnos mejor con nuestros compañeros y nos muestra la realidad tal y como es”.

•“Al leer este libro, puedo observar desde otra perspectiva uno de los tantos problemas de este mundo. Además, hice un poco de conciencia para no caer en el estrés, salir adelante y disfrutar la vida”.

•“Con el libro que lei, aprendí muchas

cosa que ni me imaginaba, aprendí a cuidar mi salud, la de mi familia y la de mis amigos”.

•“La lectura es libertad de expresión, de decir lo que pensamos y queremos decir. También es una forma de reflexionar sobre los temas más destacados de la sociedad”.

•“La lectura de este libro, no sólo me permitió adquirir más conocimientos, sino que modificó mi forma de pensar ya que hemos sido muy descuidados con nuestro medio ambiente.

•“La lectura, no sólo proporciona información, sino que es una forma de educar, creando hábitos de reflexión y análisis. Una persona con hábito de lectura posee autonomía cognitiva y está preparada para aprender por si mismo durante toda la vida”.

Si se realiza una correlación entre los comentarios de los estudiantes y las competencias educativas, se obtiene que las competencias involucradas en esta actividad son las siguientes:

#### Competencias Genéricas:

• Se expresa y comunica, escucha, interpreta y emite mensajes pertinentes

en distintos contextos mediante utilización de medios, códigos herramientas apropiadas.

•Identifica las ideas claves en un texto o discurso oral e infiere conclusiones a partir de ellas.

Piensa crítica y reflexivamente.

•Sustenta una postura personal sobre temas de interés y relevancia general considerando otros puntos de vista de manera crítica y reflexiva.

•Estructura ideas y argumentos de manera clara, coherente y sintética.

Aprende de forma autónoma

•Aprende por iniciativa e interés propio a lo largo de la vida.

•Articula saberes de distintos campos y establece relaciones entre ellos y su vida cotidiana.

#### Competencias disciplinares.

•Fundamenta opiniones sobre los impactos de la ciencia y la tecnología en su vida cotidiana, asumiendo consideraciones éticas.

•Hace explícitas las nociones científicas



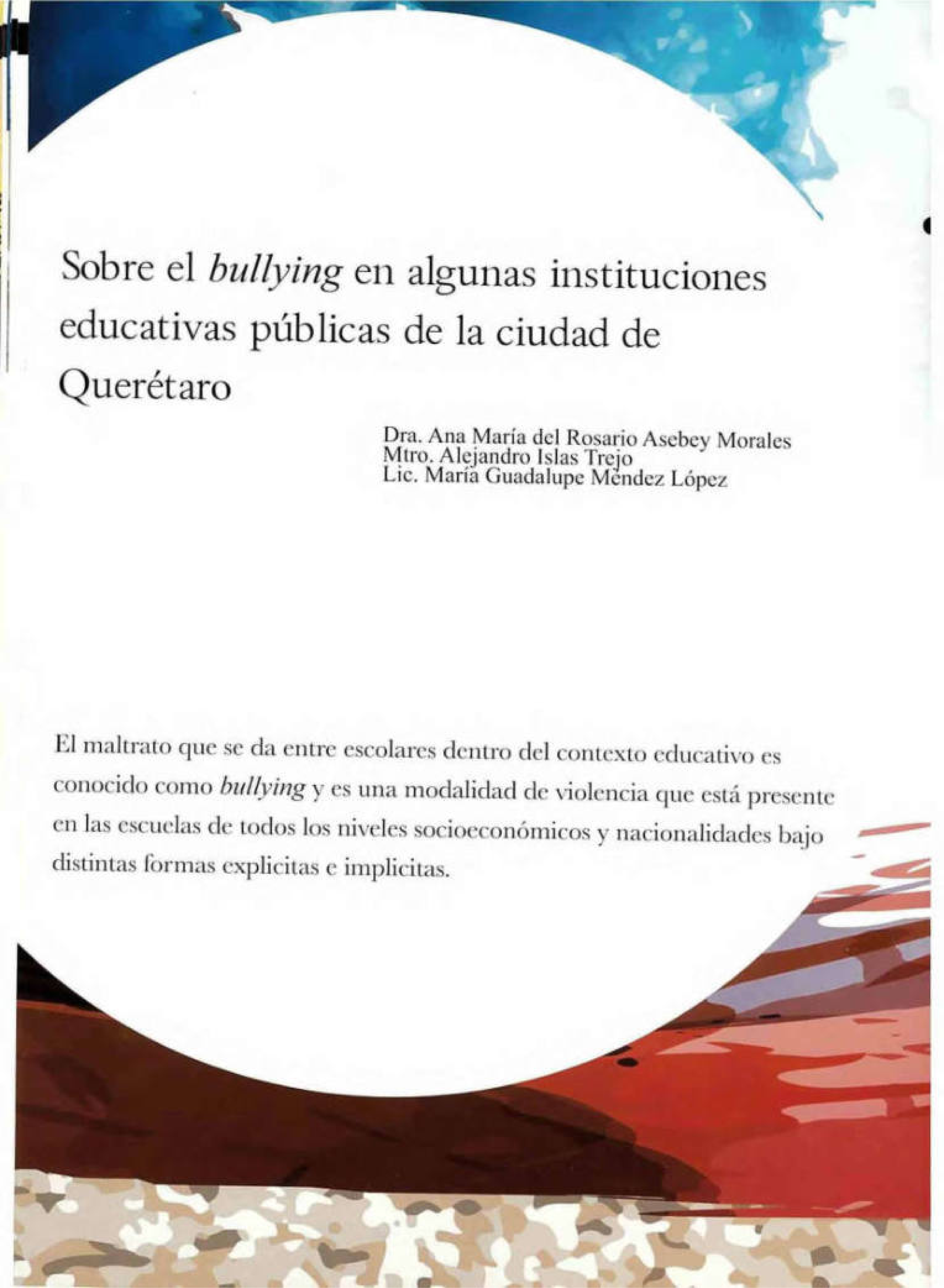
que sustentan los procesos para la solución de problemas cotidianos.

### Conclusiones

- Como se observa, la lectura de libros de divulgación científica, representa una excelente oportunidad para desarrollar en los estudiantes diversos conocimientos, habilidades actitudes y valores orientados a la formación científica.
- La lectura de libros de divulgación científica, permite a los estudiantes acercarse a diversos conocimientos que no están contemplados en el programa de estudio. Además, logran conocer, de una manera más puntual, la relación de la física con otras ciencias.
- También, esta actividad permite a los estudiantes conocer las investigaciones y a los investigadores que están haciendo ciencia en nuestro país.
- Lo anterior, permite afirmar que la lectura es un excelente promotor de las "tan ansiadas" competencias de la RIEMS.
- Es necesario que los docentes desarrollen el hábito de la lectura y después instrumenten diversas estrategias de aprendizaje que permitan que los estudiantes realicen diferentes tipos de lectura.
- Cuando la lectura de libros de divulgación científica se realiza como una actividad opcional, aproximadamente entre el 45 y 50 %, de los estudiantes optan por no llevarla a cabo. Por el contrario, si se plantea la actividad como parte de su evaluación final el porcentaje anterior disminuye considerablemente y generalmente el 100% de los estudiantes realizan la actividad.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Delors, Jacques (1996) *La Educación encierra un tesoro*, UNESCO.
- Douglas Carolina, Bernaza Guillermo, Corral Roberto, 2006. "Una didáctica para el aprendizaje de la Física". *Revista Iberoamericana de Educación*, Cuba, 2006.
- Gutiérrez Valencia, Ariel y Roberto Montes de Oca García (2003). "La importancia de la lectura y su problemática en el contexto educativo universitario. El caso de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (México)" *Revista Iberoamericana de Educación*, N. 29. [www.campus-oie.org/revista/inv\\_edu29.htm](http://www.campus-oie.org/revista/inv_edu29.htm).
- Kenneth, T. 1993. *The Practice of Constructivism in Science Education*. USA: Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Publishers.
- Mercado J. Serafin. *La lectura de los estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México, medida con un instrumento integrado de velocidad, comprensión y habilidad gramatical*. México (1998).
- OCDE, 2001. *La medida de los conocimientos y destrezas de los alumnos: La evaluación de la lectura, las matemáticas y las ciencias en el proyecto PISA 2000*. Madrid. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- Sheridan Guillermo, 2007. "La lectura en México". *Letras Libres*. México, 2007.
- Zaid Gabriel, 2006. "La lectura como fracaso del sistema educativo". *Letras Libres*. México 2006.



# Sobre el *bullying* en algunas instituciones educativas públicas de la ciudad de Querétaro

Dra. Ana María del Rosario Asebey Morales  
Mtro. Alejandro Islas Trejo  
Lic. María Guadalupe Méndez López

El maltrato que se da entre escolares dentro del contexto educativo es conocido como *bullying* y es una modalidad de violencia que está presente en las escuelas de todos los niveles socioeconómicos y nacionalidades bajo distintas formas explícitas e implícitas.





Ilustración: Fernando Islas Blas



Dra. Ana María del Rosario Asebey Morán  
Mtro. Alejandro Islas Trejo  
Lic. María Guadalupe Méndez López  
Docentes de la Facultad de Psicología de la UAQ

## RESUMEN

Esta investigación indaga la existencia del fenómeno del *bullying*, así como las formas más frecuentes y los lugares en los que se presenta, en una población de 1,189 estudiantes de niveles primaria, secundaria y preparatoria entre los rangos de 6 a 19 años de edad, de los cuales 571 fueron del sexo femenino y 618 varones, casos registrados en tres instituciones de educación públicas de la ciudad de Querétaro. Además, se trabajó con 68 maestros y 191 padres de familia y tutores, con el objetivo de conocer sus opiniones y actitudes frente a este fenómeno.

## PALABRAS CLAVE

bullying, instituciones públicas, comunidad escolar.

## ABSTRACT

This research is about the existence of the phenomenon of bullying, the most common ways of manifestation and places where this occurs. The study group was conforme 1,189 students from three public schools in the city of Querétaro from elementary and high school levels between the ages to 19 years old, 571 of them were females and 618 males. research also includes 68 teachers and 191 parents and guard in order to know their opinions and attitudes to this phenome

## KEY WORDS

bullying, public school, scholar community



Ilustración: Ferrnando Blas Blas

---

El *bullying* es considerado en México como un problema de salud pública, pero en los hechos se le aborda solo como desafortunados incidentes que ocurren entre niñas, niños y adolescentes.

---

## Introducción

La sociedad actual en todas las latitudes fomenta el desmembramiento familiar y el consumismo desenfrenado, tratando de crear desorganización social y crisis de valores, situación que propicia e impulsan distintas conductas de riesgo como la violencia.

El maltrato que se da entre escolares dentro del contexto educativo es conocido como *bullying* y es una modalidad de violencia que está presente en las escuelas de todos los niveles socioeconómicos y nacionalidades bajo distintas formas explícitas e implícitas. Es una realidad multiforme, silenciosa, cambiante que afecta directa e indirectamente a todos los escolares.

El *bullying* es considerado en México como un problema de salud pública, pero en los hechos se lo abordan como desafortunados incidentes que ocurren entre niñas, niños y adolescentes. Este fenómeno consiste en el ejercicio del poder empleando la fuerza física y psíquica destructoras de sí mismo y del otro. Abuso de poder que ocasiona daño y atenta la integridad física y psíquica del individuo, asociado a un sentimiento de coerción y peligro. Es una forma de interacción extrema en la que sólo se puede vivir con otro a condición de destruirlo, de negar al "otro" el

derecho de "ser". La autoestima de la víctima está quebrada, lo que le lleva a engendrar un sentimiento de deuda referido a su verdugo, justificando la violencia y sufriendola en secreto con sentimiento de culpa, dudas de sí mismo, confusión, e impotencia, asumido como un acto normal y con resignación o conformismo.

Las múltiples investigaciones en diversos países, muestran que el *bullying* es un problema real y grave en las escuelas, independientemente de los países, del tamaño de los establecimientos, de la diversidad cultural, del nivel socio-económico de los estudiantes o de la dependencia educacional de los colegios. Es un problema transversal en la escuela de nuestros tiempos. Hay una gran preocupación en el ámbito mundial por la extensión e intensidad con que se presenta este flagelo. Muchos países están involucrados y atentos a formar una conciencia que permita el control de este mal y por tal motivo buscan prevenir.

El enfoque de riesgo aplicado al *bullying* posibilita la necesidad de intervención preventiva en dicho fenómeno, esto significa considerar al *bullying* como una conducta de riesgo, con la probabilidad de que se desencadenen

problemas que alteren o imposibiliten el desarrollo progresivo tanto cognoscitivo como emocional de niños, niñas y adolescentes, para permitir anticipar una atención adecuada y oportuna, a fin de modificar esa eventualidad y evitar daños o catástrofes.

Las consecuencias destructivas del *bullying* varían durante el ciclo vital con relación a los procesos de maduración, a las condiciones de protección y a los recursos personales para efectuar ajustes o integraciones transformadoras de la situación.

La reformulación psicosocial del enfoque de riesgo, entendido como un instrumento de gestión para la prevención e intervención del *bullying* a nivel individual, grupal e institucional, requiere una organización y propone beneficios vinculados a la sustitución de esta conducta de riesgo por conductas protectoras saludables y armónicas de convivencia escolar entre niños, niñas y adolescentes.

Resulta entonces necesario reconocer la existencia de factores protectores que promuevan una autoimagen funcional que posibilite una mejor interacción con los demás, una percepción del mundo más consciente, responsable y flexible, y la construcción de un

proyecto de vida para la realización plena del potencial, de manera que estos puedan actuar como escudo para favorecer el desarrollo de los niños, niñas y adolescentes que parecerían estar condenados de antemano.

El hecho de considerar el *bullying* como factor de riesgo, permite la interpretación adecuada de este fenómeno tan complejo y silencioso que a menudo se presenta en los ámbitos educativos de esta época posmoderna. Aunque frecuentemente el *bullying* tiene consecuencias psíquicas y sociales, sus orígenes y persistencia deben rastrearse en una verdadera complejidad de hechos culturales, políticos, económicos y psicosociales, para ello es importante detectar el grado de prevalencia e incidencia del *bullying*. Es importante también, identificar sectores de estudiantes con mayor exposición al *bullying*, con mayor o menor desarrollo de los recursos que permiten prever las consecuencias de los riesgos, para fomentar y enriquecer la socialización y la convivencia saludable y armónica.

El enfoque de riesgo cuyos conceptos básicos han sido previamente analizados por Weinstein (1992), relaciona las nociones de vulnerabilidad y exposición al *bullying*. Cada etapa del ciclo vital tiene sus riesgos específicamente determinados por las destrezas que permiten las condiciones biopsicosociales, así como las oportunidades de capacitación, apoyo y protección que brinda la sociedad.

La vulnerabilidad a este fenómeno de peligro se puede modificar en función de las condiciones de protección y los recursos adaptativos personales y contextuales donde, obviamente, es necesario el compromiso de la comunidad escolar y de la sociedad plena.

### Metodología

Esta investigación se llevó a cabo en la ciudad de Querétaro, tiene un diseño no experimental, cuantitativo, exploratorio de tipo descriptivo-explicativo para identificar el grado de prevalencia, formas del *bullying*, frecuencia por género, lugares donde

Tabla 1: Población objeto

NIVELES EDUCATIVOS	ALUMNOS	SEXO		MAESTROS	SEXO		PADRES DE FAMILIA Y TUTORES	SEXO	
		M	V		M	V		M	V
PRIMARIA	533	261	272	16	4	2	161	128	33
SECUNDARIA	458	203	255	39	25	15	15	12	3
PREPARATORIA	198	107	91	13	6	7	15	12	3
<b>SUBTOTALES</b>	<b>1,189</b>	<b>571</b>	<b>618</b>	<b>68</b>	<b>45</b>	<b>24</b>	<b>191</b>	<b>152</b>	<b>39</b>
<b>TOTAL DE PARTICIPANTES: 1,448</b>									

se da este fenómeno, actitudes de los actores (acosadores, víctimas y testigos), formas de afrontar el *bullying* y relaciones de los estudiantes con su familia, sus profesores, su institución escolar y sus compañeros.

La población objeto estuvo constituida por 1,189 estudiantes de instituciones educativas públicas de ambos sexos entre los rangos de 6 a 19 años de edad: 533 de primaria matutina, 468 de secundaria y 168 de preparatoria, ambas vespertinas; 571 del sexo femenino y 618 varones. También participaron 68 maestros de los 3 niveles educativos, 191 padres y madres de familia, tutores y tutoras conformados por abuelas, abuelos, hermanas, tías y madrinas (tabla 1).

Para la recolección de datos en los estudiantes se estructuró un cuestionario con 34 ítems, tomando como referentes el cuestionario sociométrico estandarizado "Abusos entre compañeros" de Fernández y Ortega, (1999) y el de Intimidación y maltrato entre iguales de Ortega, Mora-Merchán y Mora, (1994). Otros cuestionarios de estos mismos autores (1999) se emplearon para padres, tutores y para profesores, integrándose en estos últimos los indicadores propuestos por Contreras (2007, p.100), para conocer en qué medida identifican este fenómeno y su protagonismo en la prevención.

### Resultados

Los resultados hallados en investigación evidencian la prevalencia de un 57.8% de *bullying* en estudio de primaria, 29.7% en los de secundaria, 12.5% en preparatoria. Los de primaria rebasan al 40% de una población escolar de primarias públicas y privadas reportadas por la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) México (Sosa, 2010). Mientras que la prevalencia de secundaria, se reporta al 25% detectado por Loredo (2008) en adolescentes de una muestra de secundaria del Distrito Federal y están por debajo de estudios que sufren violencia en colegios de secundaria del Perú: 58,3% (Cecilia, 2010); 45 % (Becerra et al., 2008); 47% (Oliveros et al., 2008) y (Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas [DEVIDA] 2008).

Aunque los estudiantes de la muestra reportan haber presenciado en sus instituciones una frecuencia de 6 tipos de actos de violencia, como insultos, golpes, burlas y hostigamiento verbales en general, sólo 51.7% de los estudiantes reportan haber maltratado alguna vez o más veces a alguno de sus compañeros. Entre éstos, el 27% manifiesta que el maltrato que los ha llevado a maltratar a sus compañeros es porque a ellos les ha pasado lo mismo; 25% lo hacen porque a sus compañeros les caen mal y 48% dicen que quieren hacer bromas a sus compañeros. Además, afirmaron que la reacción de los compañeros frente a sus actos de maltrato es no decirles nada o animarlos a seguirlo en más de 87.3%; únicamente 12.7% les rechazan por hacer alguna mala acción a sus compañeros. La mayoría de los estudiantes víctimas o agresores, actúan moviéndose



por un abuso de poder y un deseo de intimidación y dominar. Con frecuencia, lideraran un grupo, se presentan como los más fuertes y establecen el sistema de valores de quienes los admiran y festejan lo que hacen.

Nuestros porcentajes de maltratadores están por encima de los actores de violencia reportados por el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación ([INEE], 2007) en primaria (19% han golpeado, 10.9% han robado y amenazado a sus compañeros), y secundaria (11% han participado en peleas y 7.3% en robos y amenazas a sus compañeros). Así como arriba del 30% de la población escolar agresora referida por Loredó et al. (2008). Además, superan al 28% de participantes en situaciones de *bullying* en Uruguay (Vizcardi, 2003); al 26% de niños, niñas y 36.7% de adolescentes golpeadores en otra investigación de Ecuador (Maluf, et al., 2003) y 12.7% que aceptó ser victimario en un estudio realizado en Brasil por la Asociación Brasileña de Protección de la Infancia y la Adolescencia (ABRAPIA), citado por la Asociación Argentina de Prevención del Maltrato Infanto-Juvenil (AAPMJ s/f). También en España, es inferior el 14% y 18%, de estudiantes que participan activamente en acciones de intimidación (Ortega y Mora-Merchán, 1997). Mientras que García y Madriaza (2006), exhiben que toda la muestra de estudiantes chilenos de secundaria, asintieron haber sido agresivos o violentos en la escuela "y fuera de ella" en algún momento, pero dijeron que dejan de ser violentos, porque maduran. Detrás de esta madurez, se esconde una serie de procesos como la disminución de la necesidad de reconocimiento y la constitución de un proyecto para el futuro.

Al preguntarles a los espectadores qué hacían cuando ellos ven maltratar a un compañero, 61.3% dijeron que informan a algún adulto o detienen estas acciones de sus compañeros; 6.7% asume roles de testigos activos de *bullying* porque ayudan al que está molestando y 32% no se mete porque no es su problema. Convirtiéndose estos últimos, sin saberlo, en principales promotores de

la violencia al ser indiferentes, guardar silencio y no denunciar los actos de agresión a los padres o maestros, ni detener los hechos cuando ocurren. Sin embargo, 11% no está de acuerdo con los actos de *bullying*, reprueba a sus compañeros violentos; otro 10% cree que esto es común o que a veces son solamente bromas; un 17.7% solicitó información y apoyo de profesionales especializados, para ayudar combatir en sus instituciones este agobiante fenómeno.

Respecto a las modalidades de *bullying*, la más frecuente es la violencia verbal con 44.5% de expresiones de burlas por la vestimenta y físico; apodosos ofensivos a los gorditos; a los que llevan anteojos; a los tienen algún defecto físico; con risas cuando se equivocan o son amanerados; ridiculizaciones y desprecio a todos aquellos que no son aceptados por el grupo y que resultan ser tímidos, ansiosos y con baja autoestima. Además 44.4% son insultos y hostigamiento verbal; 45% es difamación, donde se inventan rumores, se desprestigia al otro, se habla mal en su ausencia con el afán de desacreditarlo y descalificarlo ante los demás. Es preciso señalar que los que se encuentran más expuestos a las modalidades verbales del *bullying* son aquellos estudiantes portadores de algún defecto físico, especialmente del nivel de primaria.

Esta forma de *bullying* en nuestra investigación está levemente arriba del 40% de escolares de primaria hallados por Flores (2007) en Bolivia; también rebasan muy poco la incidencia de agresión verbal encontrada por Oliveros y Barrientos (2007), con predominio de 38.7% en primaria y secundaria de una escuela privada de Lima, Perú. Es así, como nuestros resultados son consistentes con investigaciones del contexto latinoamericano, donde los apodosos y etiquetas son comunes por factores culturales, económicos, políticos y sociales, pero cuando traspasan los límites de la convivencia, se vuelven ofensivas y se crea en la escuela un clima de difícil control. Si bien la burla es un fenómeno que siempre ha existido, esto no justifica que sea agresiva y dañina; en tanto que,

la severidad del hostigamiento verbal llega a producir estrés postraumático y deterioro de la autoestima, provocando ausentismo escolar, intentos de suicidio y adicciones en los adolescentes.

En la actualidad el poner sobrenombres es algo muy común en todos los niveles de la sociedad. Pero lo que pasa desapercibido es el efecto negativo que este tipo de maltratos puede ocasionar en las víctimas que son objeto de estas agresiones y peor aún, en los contextos escolares. Precisamente, este tipo de burlas y apodosos, produjo una tragedia en Argentina, protagonizada por un adolescente al que apodaban Pantriste, que cansado de esto, terminó disparando contra sus compañeros, asesinando a uno de ellos (Redacción El Clarín, 2004).

Los casos de violencia física, en los cuales los niños, niñas, adolescentes y jóvenes son golpeados, empujados siempre acompañados de insultos y burlas, predominó en poco menos de la mitad de estudiantes encuestados, con una incidencia de 49%, prevaleciendo 73% en el nivel de primaria, frente a un 21% en secundaria y únicamente 6% en preparatoria; lo que significa que las agresiones físicas entre compañeros, es más frecuente en edades tempranas. Este tipo de conductas son perjudiciales para la salud emocional de los escolares porque dañan su autoestima y afectan su rendimiento académico. Otro aspecto que llama la atención, son los resultados de robos, destrucción y ocultamiento de sus cosas en 44.2%, destacándose 75.5% en estudiantes de primaria, frente a 17.5% en secundaria y 7% en preparatoria. El estudio revela que los robos son en las aulas de clase y esto pone en evidencia que el sistema de valores en las familias y escuelas de los estudiantes está fracasando.

Por otro lado, 33.2% han sido amenazados de ser maltratados por sus compañeros. Al respecto, Flores (2007) encontró que 40% de estudiantes de secundaria y de los últimos grados de primaria en Bolivia, alguna vez sufrieron amenazas de ser golpeados. Las amenazas son conductas de riesgo que pueden convertirse en desastres,

la vulnerabilidad a las amenazas representa un peligro o la probabilidad de que ocurra una tragedia. Sin embargo, el riesgo puede manejarse si se está consciente de las debilidades y vulnerabilidades, de manera que frente a las amenazas existentes se pueden tomar medidas para prevenirlas.

Acusar, inculpar, denunciar a un compañero, echarle la culpa de lo que sucede sin que esto sea cierto, es otra de las formas de *bullying* que se reflejó en 34.7%, destacando esta conducta en 58.6% de estudiantes de primaria. Es importante recalcar aquí que, muchas veces, es la escuela la que incentiva este tipo de *bullying* al obligar al profesor a los estudiantes a denunciar y traicionar a sus compañeros a cambio de una calificación, premio o incentivo.

Además, se evidenció 32.8% en chantajes, así como 28% de actos de rechazo, discriminación y exclusión social, pero también aquí los estudiantes de primaria van al frente al ser víctimas de los chantajes de sus compañeros en un 73.3%, mientras que la soledad por el rechazo alcanza 53.2% en primaria y 27.3% en secundaria. En preparatoria, sólo el 19.5% es rechazado o excluido, posiblemente esto tenga que ver con la intensificación de la autonomía que se da en esta fase de la adolescencia, donde los chicos se alejan de sus vínculos familiares y buscan otros modelos extra-familiares; hay una tendencia grupal, los amigos son más importantes, sus comportamientos y actitudes chocan con el mundo adulto, generándose una brecha generacional al intensificarse la lucha por su independencia y desidealización a los padres, a quienes los devalúan con cierta arrogancia, rebeldía y oposición.

Estos datos guardan relación con la investigación en escuelas públicas de primaria y secundaria, patrocinada y publicada por la Secretaría de Educación Pública (SEP) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia ([UNICEF], 2009), donde el rechazo y discriminación, una de las multiformas de manifestación del *bullying*, es a estudiantes de escasos recursos económicos debido a su vestimenta

y aseo personal, de manera que la discriminación en las escuelas de nuestro país, principalmente está dirigida a los pobres, indígenas, niñas, habitantes del campo, madres adolescentes, a los que tienen alguna discapacidad física y problemas de aprendizaje, color de piel morena, diferencias religiosas y preferencias sexuales. Por otro lado, Flores (2007) reporta que en 50% de alumnos estudiados en Bolivia, las formas comunes de acoso escolar son la discriminación por su apariencia personal, color de piel o forma de vestir, considerando que poco más del 60% de la población de este país es indígena.

Finalmente se encontró 18.3% de intimidación, que es la manera de obligar a la víctima a hacer cosas que no se quieren hacer, donde llevan la delantera 61.2% de los niños y niñas de primaria, le sigue 25.8% de secundaria y 13% de preparatoria. Superan a estos datos, el 70% de las denuncias de intimidación recurrentes, reportadas por Flores (2007), en Bolivia.

En la **tabla 2** se puede observar las modalidades de *bullying* en cada uno de los niveles educativos, destacándose en primaria 75.5% de robos, 39% de burlas y apodosos en secundaria y 19.5% de rechazo y exclusión en preparatoria.

Tabla 2 : Formas de *bullying* por nivel educativo

FORMAS DE BULLYING	PRIMARIA (%)	SECUNDARIA (%)	PREPARATORIA (%)
BURLAS Y APODOSOS	43.5	39.0	17.5
INSULTOS	44.0	38.6	17.4
DIFAMACIÓN	46.3	37.7	16.0
VIOLENCIA FÍSICA	73.0	21.0	06.0
ROBOS	75.5	17.5	07.0
AMENAZAS	51.0	35.0	14.0
ECHARLE LA CULPA	58.6	31.2	10.2
CHANTAJES	73.3	28.8	05.9
RECHAZO	53.2	27.3	19.5
INTIMIDACIÓN	61.2	25.8	13.0

Nuestros datos de primaria son consistentes con el estudio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), citado por Valadez (2014), que alude a México en el primer lugar de *bullying*,

fundamentalmente en niños y del nivel básico; en el análisis efectuaron el 40.24% de estudiantes primaria y secundaria han sido víctimas de *bullying*, otro 44.47% han sufrido por algún episodio de violencia verbal, física, psicológica y social; los afectados son los discapacitados, niños obesos y de piel morena. Por otro lado, la Comisión Estatal de Derechos Humanos (CEDH) en Querétaro informó que las quejas de *bullying* en 2011 se han incrementado en un 10% (citado por Arreola, 2011). Además, nuestros porcentajes de primaria son por encima de los obtenidos por Martínez et al., (2003) en Ecuador, en el 36.7% de estudiantes de 11 a 13 años han sido golpeados y han golpeado varias veces.

En la investigación que reporta las víctimas informaron que menos del 83% de sus maltratadores son compañeros que se encuentran en la misma clase, 11% son de niveles educativos superiores y poco más del 6% de los agresores, pertenecen a grados inferiores.

En cuanto al *bullying* por género, de los acosadores son casi 25% varones, casi 25% corresponde a sexo femenino y 28% de víctimas son compañeros de ambos sexos. Los porcentajes de nuestra investigación son concordantes con la investigación de la SEP-UNICEF (2009), cuyos resultados sobre género indican que en primaria, 32% de varones señalan que los maltratadores son compañeros de mujeres, como los que insultan y golpean; y alumnos de secundaria manifestaron haber sido agredidos físicamente por 26.5% de varones y 16.5% de mujeres. También los reportes de Ccoicca (2010), indican que las mujeres (64%) son más acosadas que los varones (56%); Olivero Barrientos (2007) obtuvieron un índice de 52.7% de acoso más alto dirigido a mujeres y 47.3% dirigido a varones. La mayor incidencia de violencia contra las mujeres refleja que las niñas son más indefensas y vulnerables a los tipos de maltratos, y que la práctica de violencia de los varones tiene que ver con:

...la desigualdad de género como condición social, esto es, la identificación con el dominio hacia los demás, asociado con el estereotipo masculino tradicional. Esta identificación incrementa la probabilidad (en los niños más que en las niñas) de convertirse en agresor de sus compañeros(as). (Ceja et al., 2011).

Divergen nuestros datos con los de Piñuel y Oñate (2007) en España, al detectar que las niñas víctimas de acoso son 21.6% y los varones 24.4%. También Hunter, Mora-Merchán y Ortega (2004), indican que la prevalencia del bullying en las escuelas españolas es de 48% dirigida a los varones y 45% hacia mujeres. Finalmente, en un informe de Costa Rica, se encontró que no existían diferencias significativas de bullying por género (Bernal, 2006).

Observando cada uno los tres niveles de nuestra investigación, vemos que la violencia de los varones se acentúa con mayor frecuencia en etapas tempranas de la población de primaria (tabla 3), lo que amerita considerar que debemos avocarnos con más ahínco a la prevención.

Tabla 3: Bullying por género y nivel educativo

NIVEL	Varón (%)	Mujer (%)	Ambos Sexos (%)
PRIMARIA	56.5	27.0	16.5
SECUNDARIA	48.8	22.8	28.4
PREPARATORIA	42.4	21.2	36.4

Los escenarios o lugares más frecuentes donde se dan los maltratos de los estudiantes de los tres niveles coinciden en que son: poco más del 46% en la misma escuela, casi 36% en la misma clase y poco más del 18% en la calle. Loredo, et al., (2008) encontraron que en una secundaria pública de la delegación Coyoacán del DF, las agresiones se registraban en los baños y en el salón de clases, aún en presencia del maestro. Sin duda, esto demuestra que la escuela

actúa y funciona con una "ceguera auto-protectora" término propuesto por Perrone y Nannini (1997), es decir, los maestros y directivos no ven ni oyen lo que ocurre dentro de su institución, actúan como si los actos de bullying se trataran de hechos que ocurren en otro mundo.

En lo que atañe a las formas de afrontar el bullying, muchos estudiantes no se atreven a informar o denunciar lo que les está pasando, este silencio, puede terminar en tragedia, como el reciente caso de un niño de 7 años que falleció el 2013 de un paro cardíaco después de una infección pulmonar ocasionada por bullying. Los hechos ocurrieron en una escuela primaria de la comunidad de Encinillas, en Unión de San Antonio, de Lagos de Moreno, Jalisco. Según testimonios, su compañero de 10 años, hundió varias veces la cabeza del menor en una taza de baño para pedirle sus monedas, al parecer frecuentemente lo golpeaba para quitarle dinero y la víctima nunca avisó de esta situación a nadie. (Ramos, 2013).

Así, el 32.7% del total de estudiantes no considera efectiva la estrategia de buscar ayuda para afrontar el bullying, nunca dicen a sus padres que sufren alguna situación de violencia, 46.6% tampoco avisa a sus maestros y 16.6% ni a sus compañeros. Mientras que 67.3% buscan ayuda e informa a sus padres de las vejaciones que reciben de sus compañeros. Otro 53.4% de estudiantes, se queja a sus profesores y 83.4% comunica a sus compañeros que están siendo agredidos, insultados o maltratados por otro u otros compañeros. Resalta aquí que son los amigos o compañeros los que más conocen las situaciones de violencia, pero no todos denuncian, lo que los convierte en cómplices pasivos de bullying.

En la tabla 4 se encuentran porcentajes de denuncias de los estudiantes de cada uno los tres niveles escolares a sus padres, maestros y compañeros sobre la violencia experimentada, donde se puede ver que los estudiantes de secundaria y preparatoria informan menos a sus padres y maestros de los

hostigamientos que sufren, mientras que los de primaria si comunican más en ese sentido

Tabla 4: Estudiantes denuncian violencia

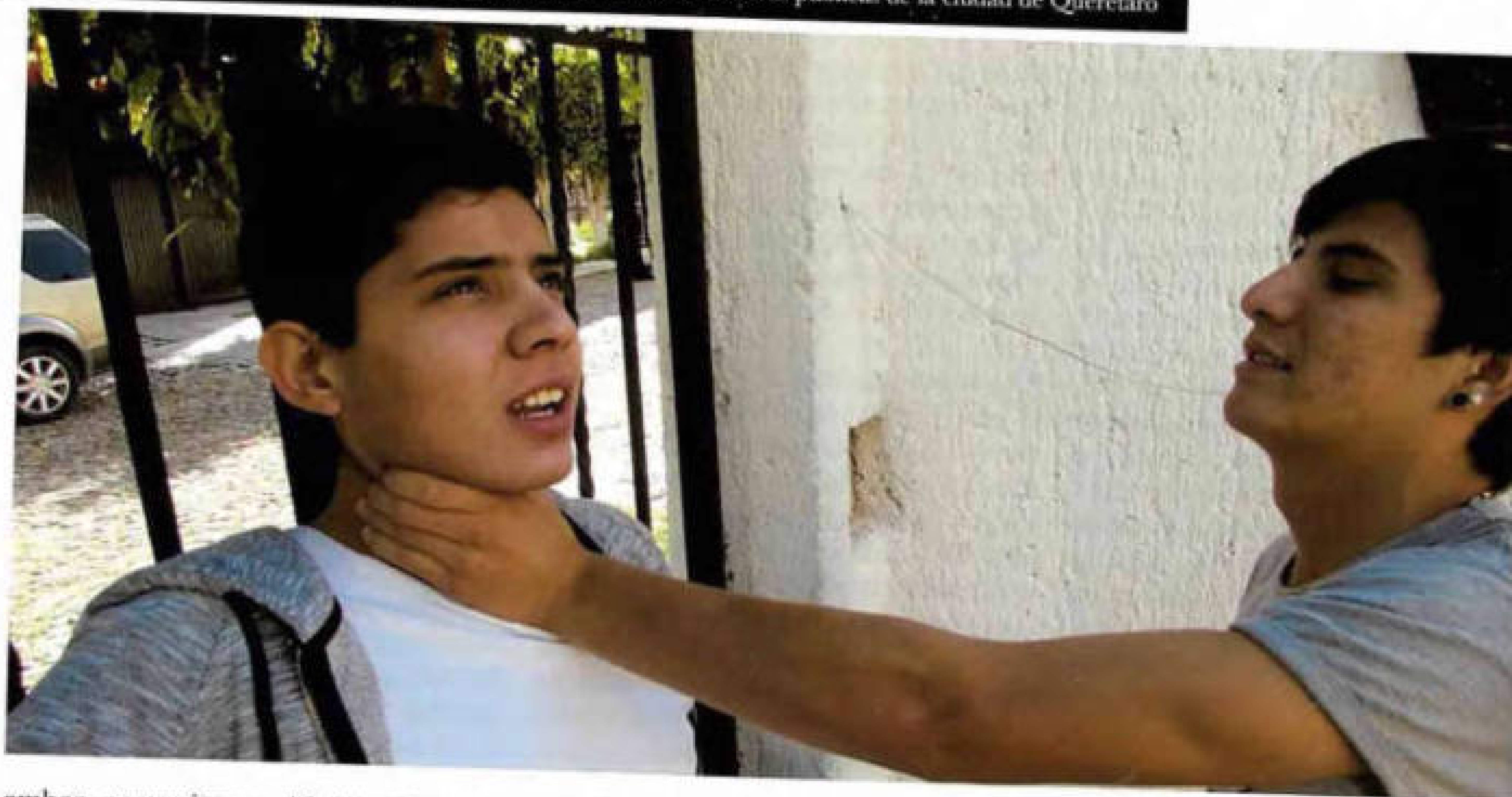
NIVEL	PRIMARIA (%)		SECUNDARIA (%)		PREPARATORIA (%)	
	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ
PAPÁ Y MAMÁ	43.3	53.3	45.5	35.0	11.2	11.7
MAESTROS	27.9	48.5	44.2	43.5	17.9	8.0
COMPAÑEROS	14.0	40.4	70.8	44.5	15.0	15.1

Empero, la tabla 5 refleja que 45.9% de estudiantes de primaria son víctimas frecuentes de las acciones negativas de sus compañeros frente a la indiferencia de los progenitores, compañeros y profesores. Aunque 38.3% de estudiantes de secundaria y únicamente 4% de preparatoria afirman haber sido apoyados por las personas a quienes les avisan de su sufrimiento. En general, refieren que los profesores sólo actúan cuando las consecuencias son extremas. En este punto, Moreno, Vacas, y Roa (2000), reportan que sólo el 25% de estudiantes de primaria y secundaria manifiestan que los profesores intervienen en situaciones de victimización. Frente a estos hechos, muchos profesores y padres de familia no hacen nada, lo que apunta a que el acosador asuma un estilo de vida y una forma de dominar a los demás que, de llegar a ser exitosos para él, lo convertirán en un acosador adulto.

Tabla 5: Ayuda que reciben víctimas de bullying de sus padres, maestros y compañeros

RECIBIR AYUDA	NO (%)	SI (%)
PRIMARIA	45.9	57.7
SECUNDARIA	33.5	38.3
PREPARATORIA	20.6	4.0

Respecto a la estructura familiar, los datos obtenidos nos permiten determinar que el 75.1% de los estudiantes provienen de familias nucleares integradas por



ambos progenitores; 18.4% viven en hogares monoparentales constituidos por progenitores divorciados, viudos o madres solteras; 4.9% viven con algún familiar que no es su papá o mamá y 1.6% viven con otras personas que no son de su familia, es decir padrinos o amistades de sus familiares, situación que es mayor en primaria (2.8%) y menor en secundaria (0.6%), como se muestra en la **tabla 6**.

Tabla 6: Estructura familiar de los estudiantes

ESTRUCTURA FAMILIAR	PRIMARIA (%)	SECUNDARIA (%)	PREPARATORIA (%)
NUCLEARES	78.0	72.0	75.2
MONOPARENTALES	13.5	22.0	19.6
OTRO FAMILIAR	5.70	5.40	3.70
OTRAS PERSONAS	2.80	0.60	1.50

En la pregunta sobre sus relaciones familiares, 63.3% de los estudiantes se sienten a gusto en su casa y 31.7% ni bien ni mal, únicamente 5% expresan sentirse muy mal en sus hogares; la **tabla 7** refleja resultados de este indicador en cada uno los tres niveles. El maltrato familiar se encuentra presente en el 0.8% y corresponde a siete niños y niñas de 2°, 3° y 5° grados

de primaria, y tres adolescentes de 3° grado de secundaria. Las discusiones en sus hogares integrados alcanzan el 11% y las actividades que no son en familia 11.8%. Mientras que las pláticas y paseos familiares, son de 41.5% y 35.5% respectivamente. Empero, estos datos no nos permiten precisar acerca de la funcionalidad o disfuncionalidad que presentan las familias de la muestra de estudiantes. Sin embargo, podemos suponer que no todas las familias satisfacen de manera adecuada las demandas y necesidades de sus hijos en la comunicación, contención y acompañamiento.

Tabla 7: Relaciones familiares de los estudiantes

CÓMO SE SIENTEN EN SUS CASAS	PRIMARIA (%)	SECUNDARIA (%)	PREPARATORIA (%)
A GUSTO	71.20	52.20	66.50
NI BIEN NI MAL	25.00	41.50	28.50
MUY MAL	3.80	6.30	5.00

Resulta oportuno entonces señalar que la insatisfacción familiar de los estudiantes que alude a su familia, puede ser una causal para generar situaciones de violencia escolar. Esto no significa que las modalidades de *bullying* encontradas, necesariamente guarden una relación directa con la dinámica de las familias. Con todo, podemos

afirmar que el niño o adolescente acosador, con alguna frecuencia replica en la escuela la conducta que se desarrolla en su hogar. Aunque pertinente suponer que los niños, niñas adolescentes y jóvenes que provienen de familias estables o funcionales estarán más preparados para enfrentar situaciones de *bullying* y maltrato entre sus compañeros. Sobre la correlación entre *bullying* y la funcionalidad familiar no existen investigaciones en nuestro país, por lo que es necesario ampliar los estudios de este punto.

La percepción de sus escuelas en la muestra de estudiantes arroja los resultados de la **tabla 8**; llama la atención que sea en secundaria (56%) y primaria (50%) donde hay más malestar en la escuela.

Tabla 8: Percepción de estudiantes sobre su escuela

PERCEPCIÓN DE SU ESCUELA	PRIMARIA (%)	SECUNDARIA (%)	PREPARATORIA (%)
SE SIENTEN BIEN	27.40	36.0	41.7
SE SIENTEN MAL	22.30	56.0	45.8
SE SIENTEN MUY MAL	50.0	8.0	12.5

Además 24.8% tiene miedo de asistir a sus escuelas y se han negado a ir a sus clases, principalmente los estudiantes

de primaria (46.8%) y los de secundaria (41.7%), lo que indica que es una población en riesgo de deserción escolar. Sin embargo, también existe este sentimiento en preparatoria, aunque es inferior (11.5%).

En la **tabla 9** aparece el motivo de su miedo a la escuela, sorprende que 42.8% de los estudiantes de primaria y 42% de secundaria, expresan su temor a no poder entender y aprender lo que explica el maestro. Se destaca el temor a algún maestro en los niños y niñas (41.4%) y en los jóvenes de preparatoria (49%); acentuándose el miedo a algunos compañeros en 47% de estudiantes de secundaria. Estos miedos son una clara señal de situaciones que pueden desembocar en conductas de riesgo como reprobaciones y deserciones.

*"Lamentablemente, un lugar donde una persona va a aprender, a formarse, a incorporar conocimientos, a instruirse para poder progresar en su vida, muchas veces termina transformándose en una tortura para algunos alumnos"* (Cabezas, 2009).

Tabla 9: Motivo del miedo de estudiantes de asistir a su escuela

MOTIVO DEL MIEDO DE ASISTIR A SU ESCUELA	PRIMARIA (%)	SECUNDARIA (%)	PREPARATORIA (%)
NO PODER APRENDER	42.8	42.0	17.0
MIEDO AL MAESTRO	41.4	11.0	49.0
MIEDO A SUS COMPAÑEROS	15.8	47.0	34.0

La **tabla 10** indica las opiniones de los estudiantes por nivel educativo relacionadas con el trato de sus maestros, resaltando la opinión de un alto maltrato en primaria (53.7%) y de maltrato en secundaria (46%) y preparatoria (62%). Estos resultados reflejan que la escuela no está exenta de violencia, con una fuerte proporción verbal, es frecuente que muchos maestros agredan a sus estudiantes mediante la palabra, la humillación en público frente a los compañeros, la burla, el desprecio y por encima de todas las cosas el trato desigual ante los demás. El comportamiento diferencial con unos y otros alumnos, hace de eso algo mucho

más grave de lo que parece en un sitio donde tendría que reinar la equidad.

Tabla 10: Percepción de estudiantes hacia sus maestros

PERCEPCIÓN HACIA SUS MAESTROS	PRIMARIA (%)	SECUNDARIA (%)	PREPARATORIA (%)
ME TRATA BIEN	32.8	37.0	34.5
ME TRATA MAL	13.5	46.0	62.0
ME TRATA MUY MAL	53.7	17.0	3.5

En este orden de ideas, podemos afirmar que el *bullying* es patrimonio de otros actores escolares en el que participan maestros, directivos, administradores, donde algunos:

*"...alumnos son fustigados por sus mentores, quienes fomentan un poder que oprime, coarta la libertad de expresión, alimenta la intriga y la difamación, nutre los chantajes y amenazas con mensajes de humillación, indiferencia, burla, críticas, descalificación, menosprecio, exclusión, prohibiciones, coacciones, condicionamientos, descuidos reiterados, indiferencias, palabras y acciones que se utiliza para destruir al otro"* (Asebey, 2013).

### Información de los profesores

En otro orden, esta investigación ayudó a que los profesores identificaran su conocimiento, estilos de intervenir en el *bullying* y acciones que implementan para controlar. El 70.6% definen que el clima de relaciones interpersonales en su clase es bueno, sus intervenciones para mantener un buen clima social en sus aulas son eficientes en el 50% porque dialogan con sus alumnos y fomentan la comunicación a través de dinámicas y actividades de grupo. El 60% distingue por los gestos y actitudes las conductas de violencia de sus educandos y 76.4% detienen estos actos invitando a la reflexión a sus alumnos, aunque el 14% emplea métodos de disciplina tradicionales.

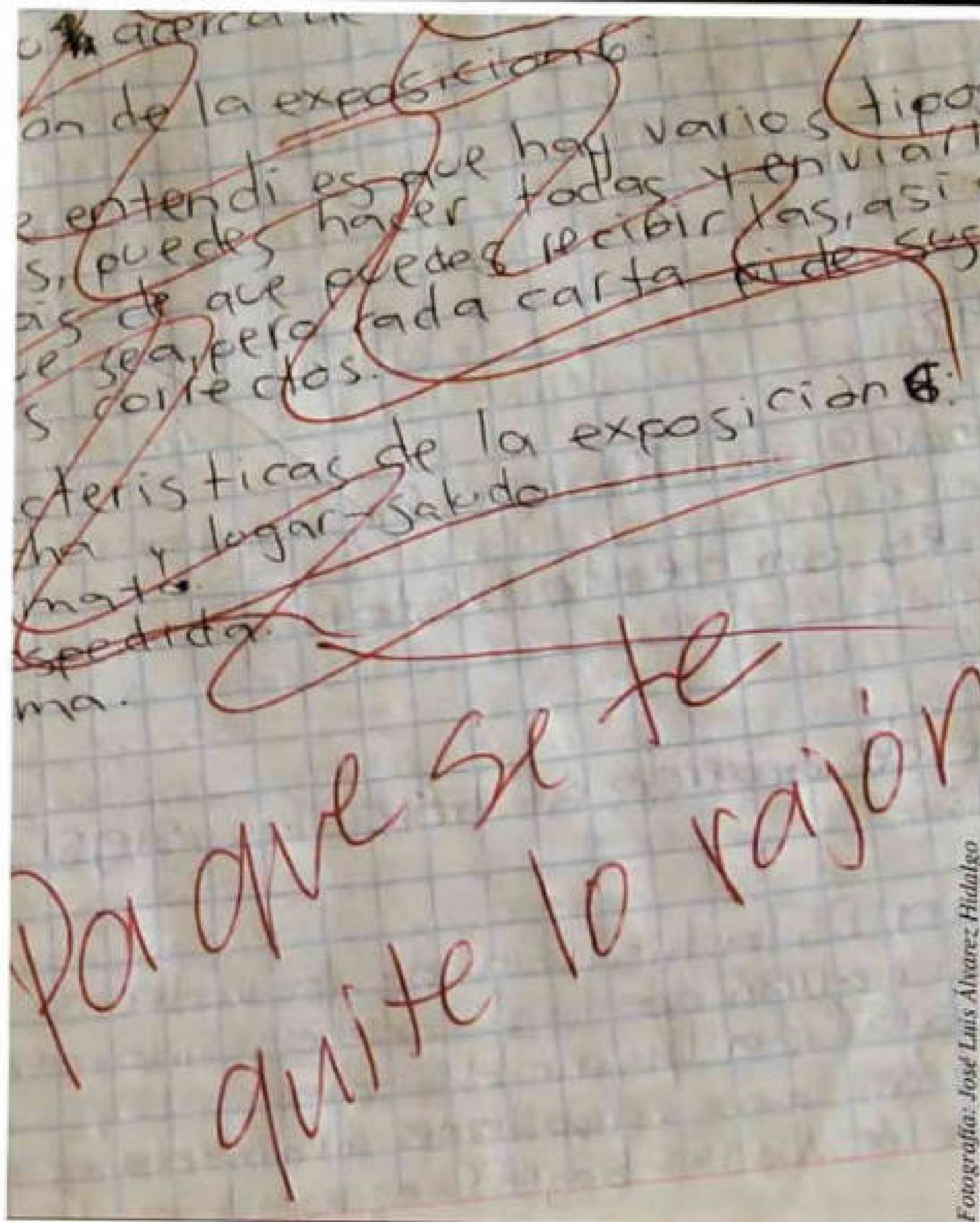
Los maestros atribuyen 45.5% de las manifestaciones de violencia y maltrato entre iguales a causas familiares y 41.7% a problemas individuales ajenos a la

escuela. Coinciden con los estudiantes en señalar que 66.2% de la violencia es verbal y 45.5% opina que el escenario más frecuente es en el mismo salón de clases. Sobre la incidencia del maltrato entre pares, declaran más casos de violencia que los estudiantes, el 66.2% reitera que los últimos conflictos en su institución han sido de hostigamiento verbal, en especial apodos e insultos. Los maestros de primaria indican que muchas veces la intervención de los padres empeora estas situaciones.

Los educadores saben que de manera general, los niños, niñas y adolescentes no hacen tanto lo que les dicen que hagan los mayores, sino que más bien emulan y mimetizan el comportamiento social que observan y perciben de ellos. Frente a esta situación, es frecuente escuchar a los profesores y padres de familia su preocupación ante la violencia entre pares, pero es muy poco lo que se hace para detectar, comprender y prevenir este fenómeno.

En lo concerniente a las concepciones, creencias y saberes para combatir este maltrato y violencia entre iguales en la escuela; 44.1% de los maestros destaca que las relaciones interpersonales son más importantes que el desarrollo del currículo; es decir, es prioritario formar que informar. Casi el 50% cree que las agresiones y situaciones violentas no son un grave problema en su escuela, esto quizás porque en algunas escuelas el *bullying* es tolerado o aceptado como un comportamiento normal, como parte del crecimiento, incluso algunos educadores, a veces, sienten que no hay nada que puedan hacer al respecto.

El 8.8% se siente indefenso frente a los problemas de disciplina y agresiones del alumnado, otro 22% menciona que está preparado para manejar estas situaciones; sin embargo, el 50% refiere que ha evitado conflictos graves en su clase por su oportuna intervención; los demás piensan que en ocasiones no pueden controlar esto. Únicamente el 4.5% no se siente respaldado por sus colegas frente a esta indisciplina y violencia de los escolares; otro 36.7% afirma estarlo; el resto menciona que no siempre reciben este apoyo de sus



Fotografía: José Luis Álvarez Hidalgo

de sus actitudes y conductas a los alumnos, concierne diferentes formas de violencia es

### Información de los padres

También la familia debe un protagonismo especial en la prevención del *bullying* como agente de socialización y educación, ya no se puede considerar a la escuela como el único contexto educativo. Los docentes como los únicos encargados de la educación de sus hijos, por tanto, es fundamental el papel de los padres como agentes implicados en la prevención de la violencia escolar. En el mismo modo, también es importante conocer su opinión acerca de diferentes cuestiones relacionadas con ella, como su origen, su situación actual, el papel que desempeñan sus propios hijos (agresores, víctimas u observadores) en este fenómeno. No obstante, se puede apreciar que por la poca asistencia de padres y tutores de los niveles secundaria y preparatoria, parece que estos consideran que la convivencia en el centro educativo de sus hijos no entra dentro de sus competencias.

Muchos padres y/o tutores sospechan que sus hijos/as son acosados por uno o algunos compañeros en función de algunas conductas de sus hijos/as: que 44% han recibido quejas de sus hijos/as de los maltratos, insultos, burlas que les hacen sus compañeros en la escuela; 47% refieren que sus hijos/as han perdido libros, celular o alguna pertenencia dentro de la escuela, sobre todo los niños y niñas de primaria; 33.4% afirma que sus hijos/as les han solicitado que les acompañe a la escuela en alguna ocasión o siempre; 27% han visto marcas de golpes, rasguños, moretones en los cuerpos de sus hijos/as; 25% manifiesta que sus hijos/as no quieren asistir a la escuela y no les dicen a sus padres el motivo. Además, 53.3% asevera que su hijo/a ha tenido cambios de conducta (tristeza, agresividad, aislamiento, etc.); 49.2% dice que su hijo/a queda callado/a ante situaciones injustas, frustrantes o violentas; 40% considera que su hijo/a muestra una

de sus colegas y directivos. Solamente el 25% afirma que está preparado para resolver estos problemas de *bullying* en su escuela; otro 10.3% dice no estarlo.

Es importante destacar que el 70.5% considera que es sumamente necesario que el equipo completo de profesores y profesoras tomen conciencia y se decidan a actuar para poder erradicar los problemas de violencia en sus escuelas; el 85.3% realza la importancia de implicar en esta tarea a las familias de los estudiantes. No obstante, el 25% de estos maestros advierte que el exceso de su carga académica les impide comprometerse y dedicarse a combatir este fenómeno. Únicamente el 16% está seguro que para eliminar los problemas de violencia y mejorar

las relaciones interpersonales hay que modificar el currículo escolar; el 11% está totalmente en desacuerdo con esto y los demás no están muy seguros de que esta modificación pueda ayudar. A pesar de esto, el 76.4% considera que es importante emprender un proyecto de intervención para prevenir las agresiones y violencia en su escuela; 94.2% mostraron disponibilidad para participar a través de actuaciones educativas concretas, aportando el 47% valiosas propuestas.

En muchas ocasiones el educador puede ser el único adulto en la vida de alguno de sus educandos, el único que se preocupe y ocupe de lo que le está sucediendo. De ahí que debe estar preparado, informado y tener convicciones claras

autoestima y 39.2% cree que su hijo/a sufre en su escuela. Empero, 86.3% afirma que tiene buena comunicación con su hijo/a y 48.1% comenta que su hijo/a le informa de sus amistades.

Cuando se pregunta de la figura de espectador/a, el 59.6% de los padres de familia y tutores, indican que sus hijos/as han presenciado episodios de violencia en la escuela donde el 23.6% no ha participado. Muchos de los testigos del *bullying* se abstienen de defender a la víctima por temor a ocupar su lugar. Algunos incluso festejan y participan en el maltrato de un compañero; otros, desde la pasividad, proyectan en el agresor lo que ellos mismos quisieran hacer.

Respecto a si su hijo/a es agresor/a, 18.7% declara que su hijo/a ha ejercido violencia a sus compañeros ocasionalmente o siempre; 20.3% de sus hijos/as se expresa con desprecio y superioridad de sus compañeros; 47.1% confirma que sus hijos son agresivos en su hogar; 12% ha recibido llamadas de atención en la escuela por el comportamiento de su hijo/a; 7.3% tuvieron que cambiar de escuela a su hijo/a anteriormente, por lo mismo; 19.8% de estos padres, madres y tutores de primaria y secundaria, recibieron quejas de maestros y directivos sobre el comportamiento de su hijo/a durante el último año. El 69.6% de los padres consideran que la violencia tiene su origen en el contexto familiar, donde sus hijos/as tienen modelos agresivos, gritones o violentos. Además, 61.6% declara que ha recurrido a los golpes para educar a sus hijos/as.

Estas exigencias de la familia con adultos desvalorizados y ausentes emocionalmente, son un caldo de cultivo para que los niños, niñas, adolescentes y jóvenes recurran a los actos de violencia; ya que, al no haber comunicación, medio básico de expresión, ésta pierde su valor instrumental y es sustituida por conductas de riesgo permanentes, como el *bullying*, hasta convertirse en un estilo de vida poniendo en grave riesgo su desarrollo psicológico, biológico y social, evitándole continuar su proceso de madurez psicosocial.

Acompañar al hijo/a es imprescindible para ayudarle a manejar el monto de frustración y el grado de tolerancia con las que enfrentará, más tarde, las exigencias de la vida social.



Fotografía: José Luis Álvarez Hidalgo



Fotografía: José Luis Álvarez Hidalgo

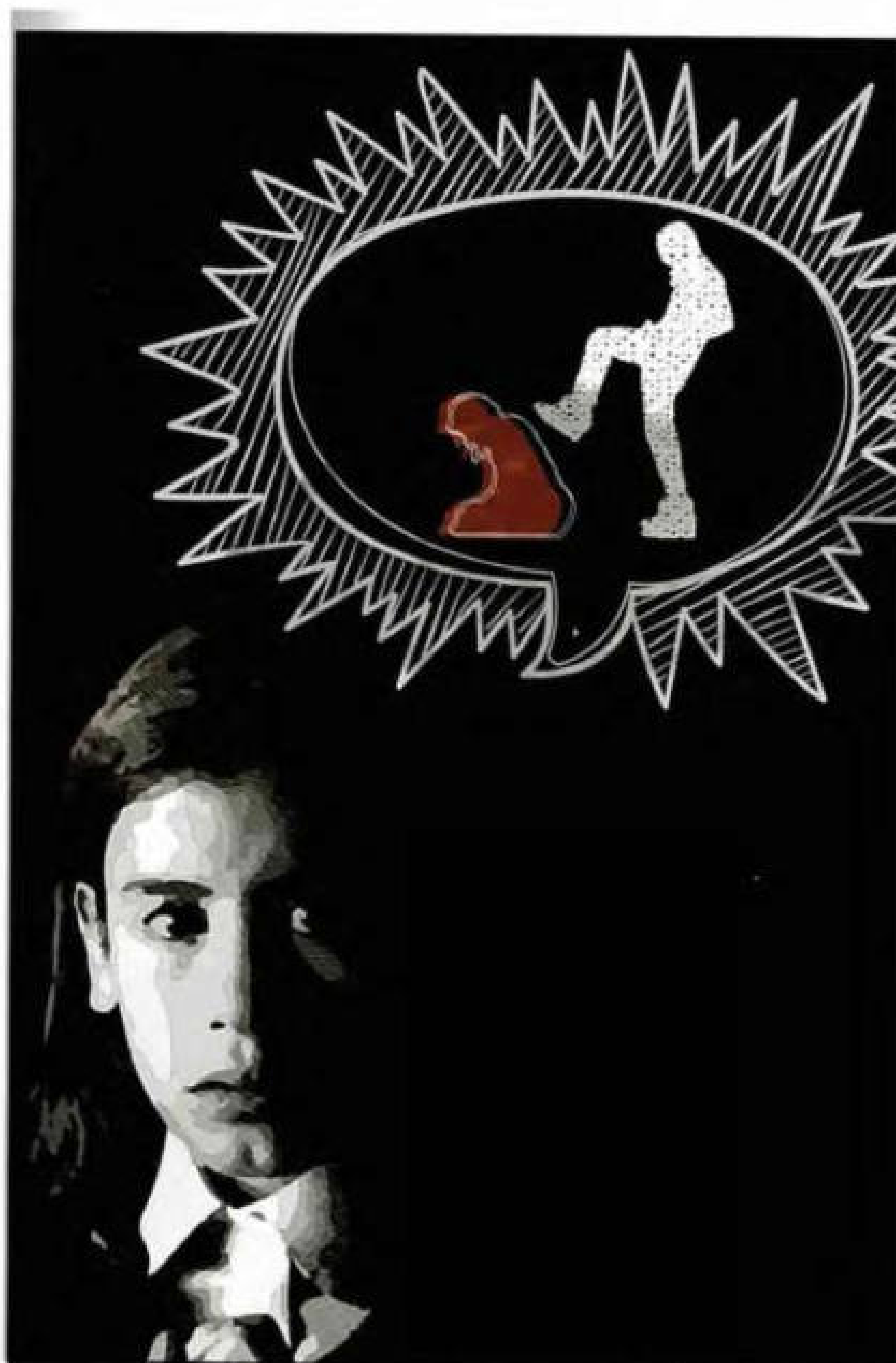
## Conclusiones

Los resultados hallados en esta investigación nos permiten afirmar que el *bullying* no sólo involucra a los alumnos, sino que también es patrimonio de otros actores escolares y familiares. Los primeros, en la medida que la escuela se convierte en centro de tortura emocional para algunos estudiantes, acentuándose esto en los de primaria por temor a no poder aprender, derivado del miedo que tienen a algunos maestros. En cuanto a los actores familiares, los modelos de crianza y sistemas familiares de gritos, agresiones continuas y violencia, que los propios progenitores evidencian en sus respuestas, son factores de riesgo para la generación de conductas hostiles por parte de los alumnos. En este sentido, los datos recabados en los padres de familia y tutores, evidencian que el 69.6% de estudiantes provienen de familias donde se dan estas situaciones.

Las respuestas que dan los docentes a las situaciones de *bullying*, son valiosas e importantes pero no suficientes, en tanto que se abocan más bien a intervenir y no a prevenir, aunque un número reducido de docentes sigue empleando métodos de disciplina tradicionales y coercitivos, lo que no ayuda a erradicar este fenómeno, sino únicamente a reprimirlo temporalmente. El 94.2% de los maestros, padres, madres de familia, tutores, tutoras y estudiantes participantes, mostraron apertura a continuar con el proyecto en la formación de multiplicadores y multiplicandos para reducir este fenómeno en sus escuelas y en otras.


Sin duda, para lograr una convivencia sin *bullying*, este fenómeno debe ser asumido como una labor prioritaria de la salud pública y toda la comunidad escolar debería asumir en una actitud preventiva, fomentando un entramado de influencias formativas en el que se dan roles, fines, compromisos, valores de cooperación y solidaridad entre todos los protagonistas, ya que:

*"Los esfuerzos que se hagan para erradicar este mal o debilitar sus efectos, serán muy pobres, sin una acción conjunta para ayudar a descubrir que hay otras formas de existir, de convivir sin someter ni ser sometido, sin humillar ni ser humillado"* (Asebey,2013).





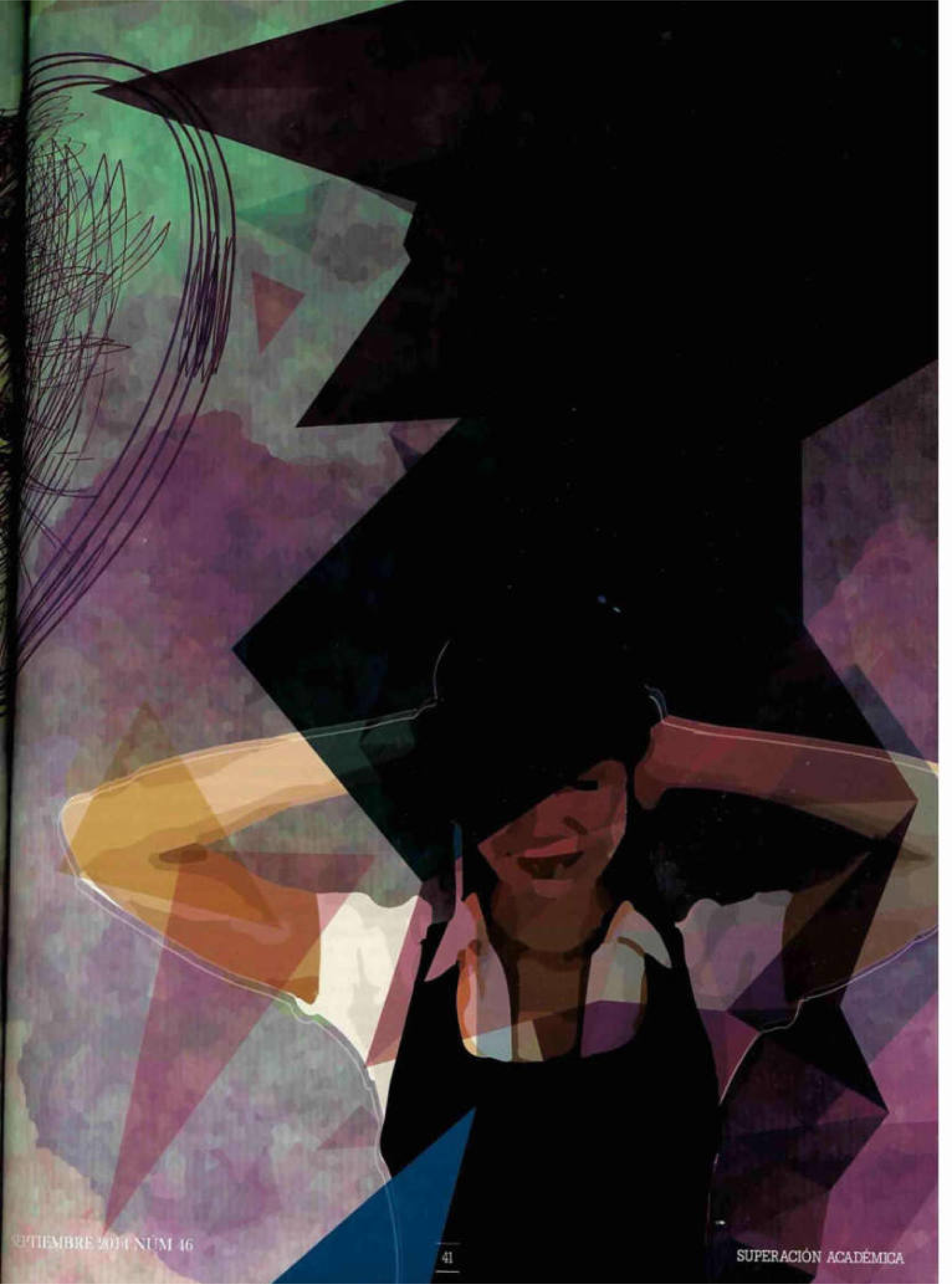
- Ortega, J.J. (10 de mayo de 2011). Aumentan las denuncias de Bullying en Querétaro. *Diario El Universal*. Recuperado de: <http://www.eluniversal.com.mx/notas/764623.html>
- Ortega, A. M. (2013). La complicidad del sistema educativo y político en el acoso escolar. En J. C. Carozzo (Comp.), *Bullying opiniones reunidas*. (pp. 107-12). Perú: Dennis Morzán Delgado.
- Asociación Argentina de Prevención del Maltrato Infanto-Juvenil (AAPMJ). (2013). Caracterización del Bullying. Recuperado de: <http://www.asapmi.org.ar/publicaciones/articulos/articulo.asp?id=16>
- Ortega, S., Flores, E., Vázquez, J., & Becerra, J. (2009). Acoso escolar (bullying) en Lima Metropolitana. Recuperado de: [http://www.observatorioperu.com/bullying%20peru/acoso%20escolar%20\(bullying\)%20en%20lima%20Metropolitana%20RESUMEN.pdf](http://www.observatorioperu.com/bullying%20peru/acoso%20escolar%20(bullying)%20en%20lima%20Metropolitana%20RESUMEN.pdf)
- Ortega, F. (2006). Violencia en el ámbito escolar. Recuperado de: <http://www.psc.or.cr/webapase/docen/docen09.htm>
- Ortega, C. (2009). El acoso del profesor hacia el alumno. Recuperado de: [http://www.soitu.es/participacion/2009/03/04/ulabiei\\_1236122659.html](http://www.soitu.es/participacion/2009/03/04/ulabiei_1236122659.html)
- Ortega, T. (2010). Bullying y funcionalidad familiar en una institución educativa del Distrito de Comas. (Tesis de Licenciatura) Universidad Nacional Federico Villareal, Perú. Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos-pdf4/bullying-funcionalidad-familiar/bullying-funcionalidad-familiar.pdf>
- Ortega, O. S., Cervantes, C. N., & Ramírez, M. L. M. (2011). Estudio de la violencia que el maestro de educación media superior ejerce sobre sus alumnos, como factor de desmotivación académica. *Revista electrónica de pedagogía* 01, pp. 46-65. Recuperado de: <file:///C:/Users/chary/Downloads/46-65%20varios%20metodos.pdf>
- Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas: (DEVIDA, 2007). Estudio Nacional: Prevención y consumo de drogas en estudiantes secundarios. Recuperado de: [http://www.devida.gob.pe/Documentacion/documentosdisponibles/El\\_Estudio\\_Regional\\_EscolaresSec\\_2007.pdf](http://www.devida.gob.pe/Documentacion/documentosdisponibles/El_Estudio_Regional_EscolaresSec_2007.pdf)
- Contreras, E. (2007). Hacia una comprensión de la violencia o maltrato entre iguales en la escuela y el aula. *Revista Científica Ciencias Humanas*, 2(6), 85-118.
- Fernández, I., & Ortega, R. (1999). Detección de abusos entre compañeros. Cuestionario para el alumnado. Valladolid.
- Flores, K. (2007). Estudio realizado por Acción Cívica de Bolivia. Recuperado de: <http://www.la-epoca.com.bo>
- García, M., & Madriaza, P. (2006). Estudio cualitativo de los determinantes de la violencia escolar en Chile. *Revista Estudios de Psicología*, 11(3), 247-256.
- Hunter, S., Mora-Merchán, J., & Ortega, R. (2004). The Long-Term Effects of Coping-Strategy Use in the Victims of Bullying. *The Spanish journal of psychology*, 7(1), 3-12
- Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE, 2007). Disciplina, violencia y consumo de sustancias nocivas a la salud en escuelas primarias y secundarias de México. Recuperado de: <http://publicaciones.inee.edu.mx/detallePub.action?clave=PID230>
- Loredo, A.; Pera, A., & López, E. (2008). Bullying: acoso escolar. La violencia entre iguales. Problemática real en adolescentes. *Acta pediátrica México*, 29(4), 210-214.
- Maluf, N., Cevallos, C., & Córdoba R. (2003). Enfrentando la violencia en las escuelas: un informe de Ecuador. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001308/130874por.pdf>
- Moreno, M., Vacas, C., & Roa, J.M. (2000). Victimización escolar y clima socio-familiar. *Revista Iberoamericana de Educación*. Recuperado de: <http://www.rieoei.org/investigacion/1608Moreno.pdf>
- Oliveros, M., & Barrientos, A. (2007). Incidencia y factores de riesgo de la intimidación (bullying) en un colegio particular de Lima, Perú. *Revista Peruana de Pediatría*, 60(3), 150-155.
- Oliveros, M., Figueroa, L., Mayorga, G., Cano, B. Quispe, Y., & Barrientos, A. (2008). Violencia escolar (bullying) en colegios estatales de primaria en el Perú. *Revista Peruana de Pediatría*, 61(4) 215-220.
- Ortega, R., Mora-Merchán, J., & Mora, J. (1994). Cuestionario sobre intimidación y maltrato entre iguales. Valladolid.
- Ortega, R., Mora-Merchán, J., & Mora, J. (1999). Cuestionario para profesores. Valladolid.
- Ortega, R., & Mora-Merchán, J. (1997). Agresividad y violencia. El problema de la victimización entre escolares. *Revista Iberoamericana de Educación*, 3(13), 7-27.
- Perrone, R., & Nannini, M. (1997). Violencia y abusos sexuales en la familia: un abordaje sistémico y comunicacional. Argentina: Paidós.
- Piñuel, I., & Oñate, A. (2007). Mobbing escolar. Violencia y acoso psicológico contra los niños. Barcelona: CEAC.
- Ramos, G. (12 de marzo de 2013). Muere a los 7 años por bullying. *Diario El Universal*. Recuperado de: <http://www.eluniversal.com.mx/estados/89808.htm>
- Redacción El Clarín (28 de septiembre de 2004). Un joven asesinó a balazos a tres compañeros en su escuela. Recuperado de: <http://edant.clarin.com/diario/2004/09/28/um/m-839777.htm>
- Rosa, M. (08 de septiembre de 2010). CNDH: 40% de estudiantes sufre bullying. *Diario El Universal*. Recuperado de: <http://www.eluniversal.com.mx/notas/707516.htm>
- Secretaría de Educación Pública (SEP) y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF, 2009). Informe nacional sobre violencia de género en la educación básica en México. Recuperado de: [http://www.unicef.org/mexico/spanish/Estudio\\_violencia\\_genero\\_educacion\\_basica\\_Part1.pdf](http://www.unicef.org/mexico/spanish/Estudio_violencia_genero_educacion_basica_Part1.pdf)
- Valadez, B. (23 de mayo de 2014). México es el primer lugar de bullying a escala internacional. *Diario Milenio de Monterrey*. Recuperado de: [http://www.milenio.com/politica/Mexico-primero-bullying-escala-internacional\\_0\\_304169593.htm](http://www.milenio.com/politica/Mexico-primero-bullying-escala-internacional_0_304169593.htm)
- Vizcardi, N. (2003). Enfrentando la violencia en las escuelas: un informe de Uruguay. Recuperado de: [http://www.inju.gub.uy/innovaportal/file/9630/1/nilia\\_vizcardi\\_unesco\\_enfrentando\\_la\\_violencia\\_en\\_las\\_escuelas\\_un\\_informe\\_de\\_uruguay.\[1\].pdf](http://www.inju.gub.uy/innovaportal/file/9630/1/nilia_vizcardi_unesco_enfrentando_la_violencia_en_las_escuelas_un_informe_de_uruguay.[1].pdf)
- Weinstein, J. (1992). Riesgo Psicosocial en Jóvenes. Santiago de Chile: PREALC.



Violencia laboral dentro de las organizaciones y la medida en que la experimentan hombres y mujeres, como un factor detonante de desigualdad laboral

Dra. Elizabeth Gutierrez López

El *mobbing* es una forma de violencia psicológica simbólica en el trabajo...pero no es toda la violencia.





Dra. Elizabeth Gutiérrez |  
Docente de la Facultad de

## RESUMEN

Este trabajo presenta un amplio estudio de la situación de violencia laboral y desigualdad, temas que generalmente son delicados para una empresa o institución por lo que hace difícil su reconocimiento; sin embargo, en esta empresa de reciclaje fue autorizado dicho estudio. La desigualdad, como la violencia en el trabajo, tiene efectos importantes dentro de una organización, tales como la rotación del personal, el ausentismo, el abandono de trabajo, además de las afectaciones que vive el trabajador en su entorno. Durante mucho tiempo se ha dicho que la desigualdad laboral es mucho más inclinada a personas del género femenino y con ciertas preferencias o condiciones de vida. El objetivo del trabajo es precisamente encontrar si estas diferencias establecidas para algunos, da inicio a las manifestaciones de violencia en el trabajo, o viceversa. El estudio es de tipo cualitativo y cuantitativo donde los sujetos de investigación son trabajadores de esta empresa de plásticos con una antigüedad mayor a los 3 meses. Se seleccionó de forma aleatoria a 30 personas como muestra representativa de la investigación, representadas por 15 personas del género femenino y 15 del masculino. De los resultados más relevantes en cuanto a la violencia ejercida por sus superiores y administrativos, tanto en el caso de las mujeres como en los hombres, resultó ser la violencia de tipo verbal (promedio 0.5) y la carga excesiva de trabajo (promedio 0.5), en ambos casos. En lo relativo a la violencia ejercida por los compañeros de trabajo, las mujeres presentaron mayor incidencia que los hombres; las más notables fueron implicación social (promedio 0.5) y desvalorización personal y profesional con un promedio de (0.4).

## PALABRAS CLAVE

Desigualdad laboral, violencia en el trabajo, manifestaciones de violencia, percepción de violencia

## ABSTRACT

This paper presents a comprehensive study of the situation of workplace violence and inequality issues that are sensitive to a company or institution by making it difficult to recognize, however, in this recycling company was authorized the study. Inequality and violence at work has significant effects within an organization, such as staff turnover, absenteeism, abandonment, plus the damages experienced by the worker in their environment. It has long been said that labor inequality is much more inclined to females and people with certain preferences or living conditions. The aim of the study is to find out whether these differences established for some forms of violence at work, or vice versa. The study is qualitative and quantitative research where subjects are workers of this Company with greater than 3 months old. He randomly selected 30 people as a representative sample of the investigation, represented by female and 15 male. Of the most relevant results in terms of violence by their superiors and management, women and men turned out to be verbal violence type (0.5) and excessive workload (average 0.5) results both. Regarding violence by coworkers women had a higher incidence than men; the most notable were social involvement (median 0.5) and personal and professional impairment with an average

## KEY WORDS

Job Inequality, violence at work, manifestations of violence, perception of violence

Algunos de los principales padecimientos a causa de sufrir acoso laboral son: insomnio, pesadillas, dolores de cabeza, depresión y suicidio.

## Introducción

### Antecedentes y/o Fundamentación Teórica

#### a) Factores Psicosociales

El medio laboral ha evolucionado en los últimos lustros y ha dejado atrás la organización tradicional caracterizada por las tareas operativas, los trabajos en línea, la toma de decisión centralizada, etc., ya que la competencia del mercado actual requiere empresas organizadas, dinámicas y con altos estándares de calidad que puedan adaptarse fácilmente a un entorno cambiante y exigente.

Actualmente, por la relevancia de la información en los procesos de producción, se precisa un esfuerzo mental mayor en tareas que tradicionalmente requerían fuerza muscular. El ritmo de trabajo ha ido incrementándose, porque con un número menor de trabajadores tienen que alcanzarse mejores resultados. Y la innovación tecnológica constituye un factor determinante en la evolución socio-económica de nuestra sociedad, y de la competitividad empresarial.

Así, hoy día, las condiciones laborales pueden exigir altos niveles de atención y concentración, elevada responsabilidad, sobrecarga de trabajo, largos o desordenados horarios y turnos; además, la creciente participación de las mujeres en la empresa, el aumento de padres y madres trabajadoras y de familias monoparentales, hacen que los riesgos psicosociales y sus repercusiones sanitarias, sociales y económicas sean una realidad en el mundo laboral de hoy (Sánchez-Anguila, 2006). Todo esto

puede deteriorar el ambiente laboral y afectar al bienestar físico y psicológico del trabajador.

En los últimos años, los factores de riesgo psicosocial relacionados con el trabajo, han ido adquiriendo cada vez más relevancia por las evidencias encontradas en la relación entre los riesgos psicosociales en el trabajo y el incremento de procesos mórbidos en los trabajadores (Villalobos, 2004); por tanto, los riesgos psicosociales en el trabajo, deben eliminarse o evitarse en lo posible, para contribuir a mantener la salud de los trabajadores, como lo establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que en su artículo 5 dice: "La política en materia de prevención tendrá por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo". Además, dicha Ley, en su artículo 4, 1º, considera que: "Se entenderá por prevención el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo". Así mismo, la Ley, en su artículo 4, 2º, entiende como riesgo laboral "la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo".

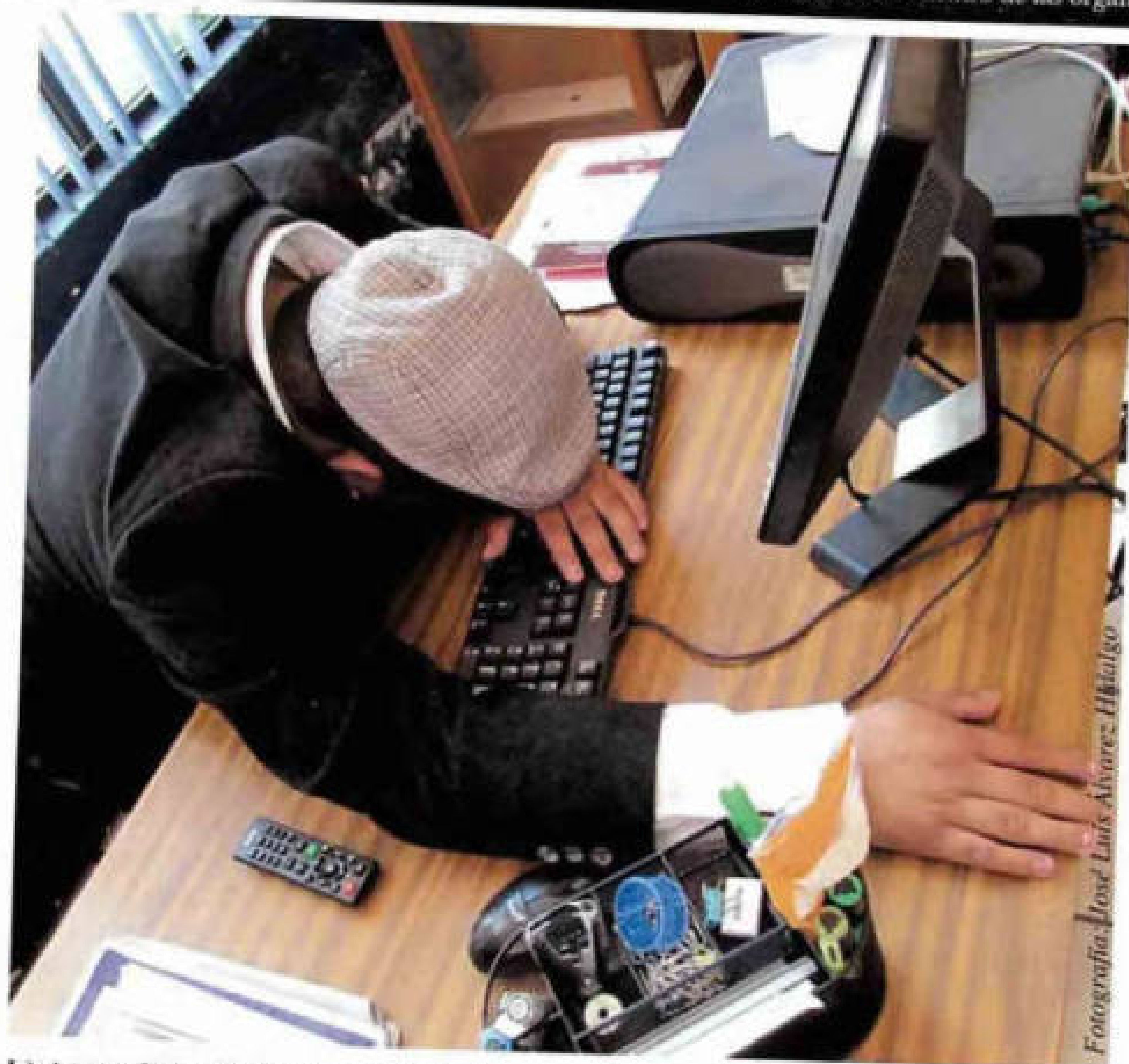
La Directiva Marco 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, obliga al empresario a "garantizar la

seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo con arreglo a los siguientes principios generales de prevención: evitar riesgos, evaluar los riesgos en su origen, adaptar el trabajo al trabajador, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como en la elección de los equipos de trabajo y los métodos de trabajo y de producción con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos de los mismos en la salud".

En la misma línea, la Ley 31/1995, en el artículo 15.1 establece los principios generales en los que debe inspirarse el cumplimiento del deber de protección:

- a. Evitar los riesgos.
- b. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c. Combatir los riesgos en su origen.
- d. Adaptar el trabajo a la persona.
- e. Tener en cuenta la evolución técnica.
- f. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún riesgo.
- g. Planificar la prevención.
- h. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i. Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Por ello, la prevención de riesgos laborales consiste en evitar situaciones que puedan ocasionar cualquier problema de salud o disconfort de los trabajadores. (Factores de Riesgo Psicosociales en el Trabajo, Fernando Mansilla Izquierdo <http://www.psicologia-online.com>).



Fotografía: José Luis Álvarez Hiraldo

su capacidad laboral.

Estudios previos realizados et al., en prensa) con inst como el LIPT-60 muestr prevalencia excesiva (79.7% para poder calificarse realmen acoso laboral, lo que ha a reconsiderar la utilidad instrumento; toda vez que es ir que aquella persona a la que s dañar o alejar de la orga sufrirá comportamientos agresi frecuentes e intensos que el sus compañeros de trabajo; se j como víctimas de acoso psic (acoso laboral) a quienes se t en el cuartil superior en la frecue comportamientos violentos per quienes representaron apenas 2.

Cualquiera que se derive d estudios, es una necesidad apre el contar con instrumentos vá adecuados para discriminar e violencia psicológica en el lu trabajo y el acoso laboral o psic como una forma específica y alti destructiva de violencia psicológ

Una adecuada evaluación se primer paso para establecer r que eviten los problemas de laboral y violencia psicológica trabajadores, así como otras c llamadas "patologías emerg lo cual constituye ya un recla diversos países.

### Fundamentación Teórica

a) Perspectiva desde donde desarrollará el estudio. Este estuc llevó a cabo desde la perspectiv la Investigación en salud ocupaci medio ambiente y sociedad, a par la evaluación e intervención psicost

b) Los elementos del tema que consideran más significativos: Primero, ¿qué es el acoso psicoló en el trabajo?

En segundo lugar, se determinará partir de las diferentes teorías, cu son las causas que provocan o ca la violencia y acoso psicológico e trabajo.

### b) Acoso Psicológico en el Trabajo

La palabra inglesa *mobbing*, que se traduce aquí como "Acoso Laboral", procede del estudio de la etiología; Konrad Lorenz lo describió como el ataque de una coalición de miembros débiles de una misma especie contra otro individuo más fuerte que ellos. El término deriva del verbo inglés "to mob", que significa asaltar o acosar (Piñuel, 2001).

El *mobbing* es una forma de violencia psicológica simbólica en el trabajo, pero no es toda la violencia. Según un estudio realizado por la Universidad de Alcalá de Henares en 2001, 11.4% de la población activa española es víctima de acoso laboral. Esto quiere decir que 1, 671,956 trabajadores "se levantan cada mañana sabiendo que la destrucción de su imagen profesional les impide realizar su trabajo adecuadamente" (Ausfelder, 2002).

Aunque no existe un perfil típico de la víctima del acoso laboral, algunos profesionistas, entre los que se menciona a los docentes, se muestran

mucho más propensos a padecerlo que otros trabajadores (Ausfelder, 2002). Leymann (1996), sostiene que cualquier persona puede convertirse en víctima y que no siempre se trata de alguien débil o inepto. A tal efecto, la víctima surgirá sólo a lo largo del proceso de acoso laboral.

El desenlace habitual de la situación (Pando, 2006), suele consistir en que la víctima de acoso laboral sale de la organización de manera voluntaria al no poder soportar más, forzada mediante el despido, o solicita su traslado a otra área o departamento de la organización.

Sin embargo, generalmente, para entonces el daño ya está hecho y habrán transcurrido en promedio entre quince y dieciocho meses desde el comienzo del acoso, tiempo en el que una prometedora carrera laboral puede verse arruinada, y no sólo será la carrera laboral, la salud física y emocional, la red social de apoyos significativos ni la situación económica de la persona las que serán seriamente dañadas. La recuperación de la víctima suele tardar años, y en ocasiones no recupera jamás

También se revisará cuáles han sido las diferentes formas que se han considerado en otras investigaciones sobre la Violencia y Acoso psicológico en el trabajo, para la prevención de tal problema ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosociales en el trabajo? Y la evaluación de los mismos. Aquí se tomará

- 1) Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo
- 2) Desigualdad laboral

Antecedentes que se tienen de otras investigaciones a nivel internacional como nacional sobre la Violencia y el Acoso psicológico en el Trabajo y la desigualdad laboral.

Según Ovejero (1988), quien menciona que los psicólogos creen que un alto porcentaje de los intentos de suicidios, así como suicidios logrados se deben al acoso psicológico en el trabajo, el autor considera que el problema incrementa debido a los ambientes de alta competitividad, el individualismo y el egoísmo que se vive actualmente en las empresas. Uno de los principales padecimientos a causa de sufrir algún tipo de acoso dentro del trabajo son: el insomnio, las pesadillas, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, pérdida de apetito, ansiedad, angustia, depresión y finalmente el suicidio. También se considera que el ámbito económico actual puede ser causa de pérdidas y bajas constantes de trabajadores, jubilaciones anticipadas y la disminución de la productividad.

Fromm (2004), comenta que hay distintos tipos de violencia, él se basa en motivaciones inconscientes: la violencia juguetona o lúdica; esta no es el tipo de violencia destructiva, no es motivada por el odio, su resultado es generar destreza al individuo para lograr algún objetivo. Menciona también la violencia reactiva, ésta considera que se emplea para la defensa de la vida; según Fromm (2004), este tipo de violencia se puede generar por frustración. Otro tipo de violencia es la violencia vengativa, su principal finalidad es evitar el daño, por lo tanto se puede decir que este tipo de violencia es para supervivencia. Y por

último, menciona también la violencia compensadora, ésta se considera la más patológica de las anteriores, es la que daña al más débil y lo deja con pocas alternativas, causa daño, depresión e incertidumbre.

Para otros autores, el concepto de poder es que el individuo consiga lo que quiera a costa de quien sea; sin embargo, esto puede llegar a generar conflicto cuando se encuentra con otra persona que tiene los mismos objetivos, esto puede generar violencia, conflicto, malas relaciones, agresividad, etcétera.

La violencia viene de la mano con el poder, él menciona tres tipos de poder: el poder de la violencia; que consiste en destruir, matar, destruir cosas mediante la amenaza. Menciona el poder productivo; que son las ideas de poder producir, aportar ideas para crear y construir y por último, menciona el poder integrador; éste último tiene un aspecto productivo, integra grupos, crea familias, inspira lealtad; sin embargo, también puede hacer todo lo contrario si se usa de mal forma puede llegar a conseguir enemigos, desintegrar grupos, etc.

Raygadas (2004), menciona que en el ámbito del trabajo la Procuraduría de la Defensa del Trabajador ha reportado varios casos donde se denuncia la discriminación del género, acoso de tipo sexual y violencia en general.

El contexto social del mexicano en el ámbito de trabajo es complicado, existe la desigualdad, siendo una causa de violencia dentro del ámbito laboral, provocando inestabilidad incluso no sólo en el trabajo, si no en su vida cotidiana, sus relaciones más cercanas, la familia, amigos, puede crear inestabilidad económica, bajo rendimiento y productividad en las labores del trabajo, genera enfermedades como la depresión, dolores estomacales, nerviosismo y también pueden provocar el ausentismo y rotación de personal.

Por violencia se entiende: "todos aquellos actos que se realizan con la intención de dominar al otro, sin la

intención de llegar a un diálogo, pues quien ejerce la violencia llega a no entender razones" (Raygadas, 2004).

En un trabajo de tesis se define la violencia laboral como la "acción ejercida en el ámbito del trabajo que manifiesta el uso del poder por parte del que tiene el mando con el objetivo de doblegar la voluntad de la persona mediante el empleo de la fuerza física, psicológica, económica y política a través de:

- Maltrato psicológico y social
- Maltrato físico
- Acoso moral

Otro concepto que se ha desarrollado en los últimos años es el de *mobbing* (Leymann, 2007). Este psicólogo alemán, fue el primer experto en dar una definición técnica del *mobbing* como el encadenamiento sobre un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas, por una o varias personas hacia una tercera con un objetivo.

Según esta definición, el *mobbing* sería un proceso de destrucción que provoca la exclusión laboral dirigida hacia una tercera persona que en realidad es la víctima, el objetivo.

El *mobbing* (acoso psicológico), es una forma de violencia discriminatoria hacia una determinada persona por parte de sus superiores o el resto de compañeros que afecta por igual a hombres y mujeres de todas las edades y puede llegar a causar el hundimiento psicológico. Los especialistas han definido diferentes fases del fenómeno, lo cual significa que si no se previene a tiempo puede llegar a ser causa de despido, del abandono voluntario del trabajo y hasta llevar al suicidio a la víctima del *mobbing* (Leymann, 2007).

El 3 de octubre de 2003, la OMS (Organización Mundial de la Salud) emitió el Informe Mundial sobre la Violencia Laboral y la Salud, éste es el primer informe general de estas características que aborda la violencia como un problema de salud pública

en todo el mundo. En el informe se describe la magnitud y el impacto de la violencia en el mundo entero, se examinan los principales factores de riesgo que la causan, se describen las diferentes modalidades de intervención y las respuestas de política que se han puesto en práctica, con un resumen de lo que se sabe acerca de su eficacia y se formulan algunas recomendaciones para la adopción de medidas en los planos local, nacional e internacional.

Este informe no solo presenta el tributo humano que la violencia se cobra, sino que describe también los muchos rostros de la violencia interpersonal, colectiva y auto infligido. En él se demuestra que, lejos de constituir un fenómeno debidamente documentado que siempre aparece en primera plana y acapara la atención de la gente, muchos actos de violencia en realidad quedan ocultos a la mirada pública y ocurren sin que quede constancia de ellos, OMS (2003).

La página de [www.Laboramosjuntos.com.ar](http://www.Laboramosjuntos.com.ar) (2011), afirma que según diversos estudios internacionales la práctica de la violencia laboral se da principalmente en contra de las mujeres, trayendo consigo consecuencias tanto psicológicas como físicas para su víctima, quien se ve en una posición de indefensión ante su agresor o agresores y debe enfrentar actos humillantes, soportar que la aislen, la desprestigien como persona y/o profesional, entre otras cosas.

Gutiérrez, E. (2010), dice que la violencia laboral dentro de cualquier organización puede llevar como consecuencia los despidos manipulados o forzosos, las salidas de la organización repentinas o traslados y cambios de departamento; entre las consecuencias o efectos a nivel de salud se consideran los siguientes:

- Problemas cognitivos
- Olvidos y pérdida de memoria
- Decaimiento
- Irritabilidad
- Agresividad
- Sentimientos de inseguridad
- Pesadillas

- Dolores de estómago
- Vómito
- Llanto
- Aislamiento de la persona

Reskin & Padavic (1994), mencionan tres factores como muestra de las diferencias de género en el trabajo: la asignación de tareas basada en el sexo de los trabajadores (división sexual del trabajo); el mayor valor otorgado al trabajo realizado por los hombres con relación al que realizan las mujeres (devaluación de la mujer y de su trabajo que desencadena un diferencial de salarios) y la construcción del género en el trabajo por parte de empresarios y trabajadores.

Y por último la Organización Internacional del Trabajo (2006) dice: "la desigualdad en el empleo y la ocupación es tratar a las personas de forma diferente y menos favorable debido a determinadas características como el sexo, el color de la piel, su religión, ideas políticas u origen social, con independencia de los requerimientos del trabajo".

La violencia en el trabajo aumenta en todo el mundo y en algunos países alcanza niveles de epidemia, de acuerdo con una publicación de la Organización Internacional del Trabajo (2006), que se refiere a prácticas como la intimidación, el hostigamiento sistemático o *mobbing* o acoso psicológico, las amenazas por parte de compañeros psicológicamente inestables, el acoso sexual y los homicidios. Un estudio realizado en el 2000 entre los entonces 15 miembros de la Unión Europea calculó que en España cerca de 22% de los funcionarios públicos eran víctimas de *mobbing* o acoso psicológico en el trabajo.

Recordemos que el *mobbing* es un amplio conjunto de estrategias de agresión y exclusión que se dan cada vez más a menudo en los centros de trabajo (Ausfelder, 2004).

#### Justificación

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo hacen referencia a las condiciones que se encuentran

presentes en una situación laboral están directamente relacionadas con las condiciones ambientales (físicas, químicas y biológicas), organización, con los procedimientos de trabajo, con las relaciones entre los trabajadores; con el contenido del trabajo; y con la realización de tareas y que pueden afectar a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos tanto a la salud del trabajador como al desempeño de su labor (I Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1995).

También se han definido los factores de riesgo psicosocial en el trabajo aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo como de su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños físicos, psíquicos o sociales a los trabajadores.

Para el Comité Mixto OIT-OMS (1995) los factores de riesgo psicosocial en el trabajo abarcan las interacciones entre el medio ambiente laboral y las características de las condiciones de trabajo, las relaciones entre los trabajadores, la organización, las características del trabajador, su cultura, sus necesidades y su situación personal fuera del trabajo.

Frecuentemente los factores de riesgo psicosocial en el trabajo actúan durante largos periodos de tiempo de forma continua o intermitente y numerosos, de diferente naturaleza y complejos, dado que no sólo están conformados por diversas variables del entorno laboral sino que, además intervienen las variables personales del trabajador como las actitudes, la motivación, las percepciones, las experiencias, la formación, las capacidades y los recursos personales y profesionales. La personalidad y la situación vital del trabajador influyen tanto en la percepción de la realidad como en la respuesta ante las distintas situaciones laborales. Por eso, ante cualquier problema laboral no todos los trabajadores lo afrontan del mismo modo, ya que las características propias de cada trabajador determinan la magnitud y naturaleza de sus reacciones.



que de las consecuencias que sufrirá.

En todo caso, los factores de riesgo psicosocial en el trabajo son aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que tienen la capacidad de afectar tanto a la salud del trabajador como al desarrollo de su trabajo (Factores de Riesgo Psicosociales en el Trabajo, Fernando Mansilla Izquierdo <http://www.psicologia-online.com>).

El *mobbing* o acoso psicológico en el trabajo ha sido investigado con más frecuencia en países altamente industrializados como España, Francia, Alemania, Estados Unidos, (entre otros); aquí en México se ha abierto más este campo de investigación tanto en la UNAM, como en la Universidad de Guadalajara más extensamente, y en algunas otras ciudades del país; pero todavía falta mucha más investigación al respecto. Sin embargo, ya existen datos de resultados sobre el Acoso psicológico en el Trabajo que se han ido presentando en diferentes congresos nacionales e internacionales en nuestro país; de hecho, ya existe bibliografía escrita por psicólogos dedicados al estudio de este problema en México. Y, como ya se señaló anteriormente, existen instrumentos para tener un acercamiento más exacto de cómo se presenta este fenómeno en nuestro país, elaborado por doctores mexicanos en psicología. Esto da pauta para poder sondear o explorar utilizando estos mismos instrumentos, cómo se presenta la violencia y el acoso psicológico en el trabajo y algunos otros factores psicosociales en el trabajo como el *burnout* o desgaste ocupacional en México, así como algunos otros países latinoamericanos y europeos como España, para poder ver esta problemática en cada una de estas naciones latinoamericanas subdesarrolladas y la diferencia con un país altamente desarrollado como España o Francia.

Por lo que, sin duda alguna, se considera que los resultados arrojados de esta investigación serán de gran utilidad en todos los aspectos tanto en lo psicosocial como bibliográficamente.



Fotografía: José Luis M...

### Presentación del problema

El presente trabajo aborda los temas de violencia y desigualdad en trabajadores de una empresa de reciclaje en la ciudad de Querétaro, la cual se dedica a comprar a sus proveedores materiales PET (tipo de plástico cuya abreviación se deriva del nombre químico: polietileno tereftalato) para convertirla en molienda. Posterior a ello la venden a otras empresas como hojuela de PET o bien, se exporta a China con el fin de utilizarlo en fibras textiles. El proceso de reciclaje se cumple cuando se vende nuevamente a empresas de giro textil y se realizan materiales como camisas, suéteres, bolsas, entre otros.

El espacio de trabajo se reconoce como un espacio sucio, desordenado, ruidoso y mal oliente; esto a causa del giro de la empresa, pues al tratar con materiales de PET comúnmente vienen acompañados con basura, piedras, líquidos mal olientes, objetos de desecho, entre otros; a pesar de que la empresa cuenta con todas las medidas de seguridad e higiene establecidas por la Secretaría del Trabajo se presenta esta situación desagradable por el mismo material con el cual se trabaja. Todo esto ha ocasionado el desagrado de algunos empleados, enfermedades e infecciones, pues al estar en contacto

con la suciedad y malos olores, les resulta desalentador permanecer bajo esas condiciones. Sin embargo, hay personas que han trabajado mucho tiempo en la planta, incluso mencionan sentirse muy bien laborando ahí.

Dentro de la organización se han identificado alertas de violencia laboral en diversas manifestaciones; se registran y compilan dichas experiencias de los trabajadores sobre estos temas, ya que en algunos casos se han visto obligados a renunciar o abandonar el trabajo y en otros a caer en la dinámica de violencia que poco a poco afecta a más y más empleados.

Por tal motivo, varios trabajadores han justificado que se retiran de la empresa por malos tratos de algunas personas hacia ellos dentro de la planta. Lo que ha hecho reaccionar a los directivos de la empresa y ellos mismos han solicitado un estudio de la situación. En el último mes, la gran mayoría de renuncias (aprox. 15% de los empleados) tienen que ver con malos tratos por parte de las líderes de línea hacia el personal de nuevo ingreso, incluso han dicho sentirse humillados por sus superiores.

Se han observado situaciones que aportan señales de posible violencia entre los trabajadores dentro de la planta

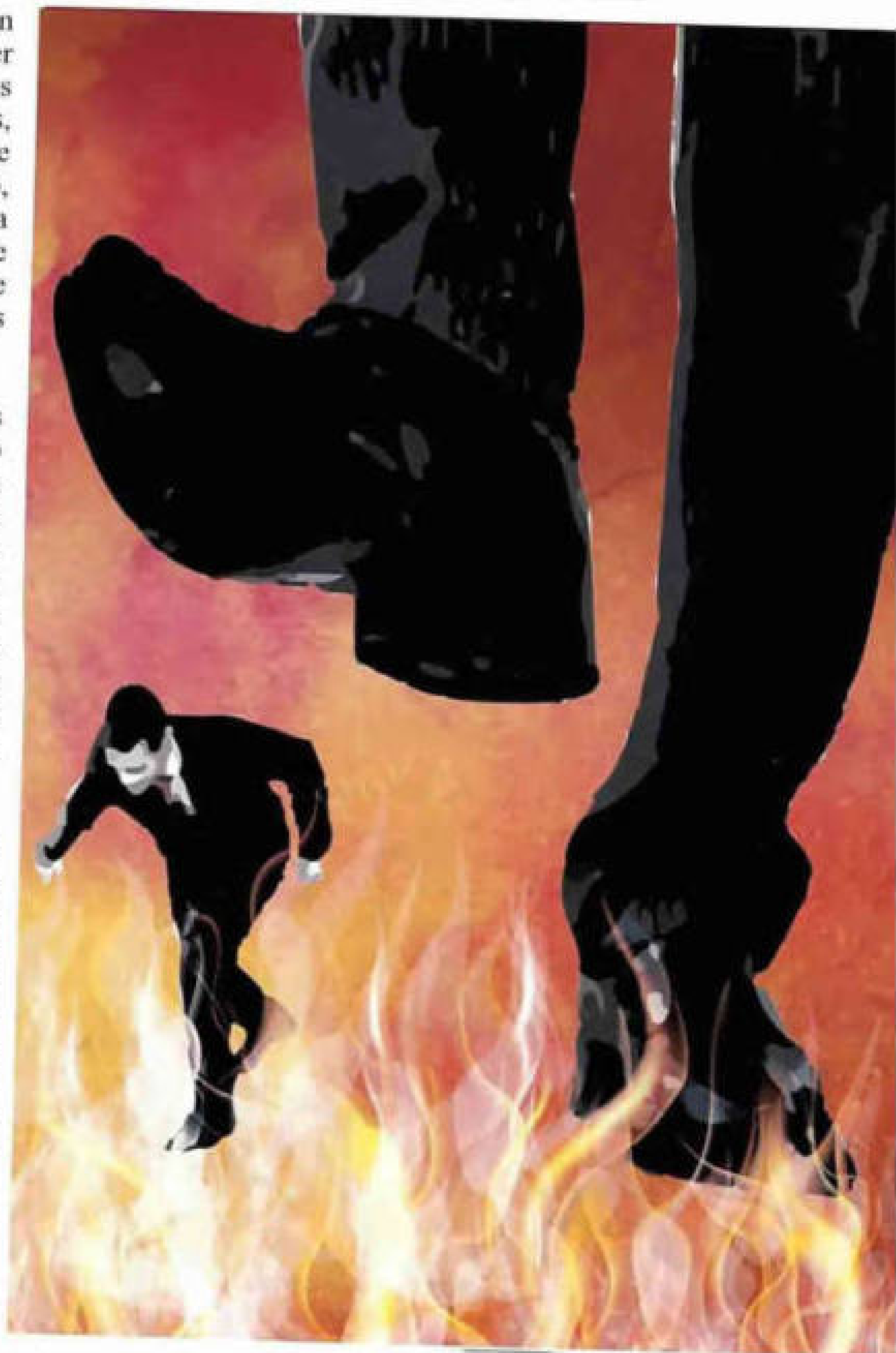
de reciclaje. A pesar de que se han hecho algunos cambios para poder dar solución al problema: aumentos de salario, cambio de horarios, implementación de nuevos turnos, entre otros, el resultado sigue siendo el mismo, pues el motivo por el que salen de la empresa es por malos tratos y ambiente laboral, en este caso específicamente por las malas relaciones interpersonales entre superiores y compañeros.

Ante este panorama, las razones por las cuales surgió el interés de este estudio sobre el tema de violencia resultan preocupantes, así como la manera en que sus diversas manifestaciones pueden ser parte negativa del trabajo y contribuir a que el empleado se sienta incómodo en su entorno laboral; pero más allá de eso, resultan agravantes todas las situaciones de desigualdad que pudieran generarse a causa de la violencia ejercida.

Ser parte de una organización en donde se presentan estos problemas, resulta imposible no intervenir de alguna manera y observar la violencia y la desigualdad en trabajadores que llegan a ser excelentes trabajadores y a causa de estos motivos se retiran de la empresa. Se pretenden encontrar algunas formas de intervención sobre el problema pero, principalmente, poder contribuir a la eliminación de dicho fenómeno en la organización de estudio, que si bien es difícil la eliminación total, contribuir a la eliminación parcial, tanto de la violencia laboral como la desigualdad causada entre géneros o puestos de trabajo.

Como ya se vio en los antecedentes y de acuerdo a algunos autores, mencionan que anteriormente era más favorecido el género masculino, dejando al femenino en desventaja; sin embargo, los cambios sociales, tecnológicos, políticos, económicos y sobre todo culturales, han hecho preguntarse si estas distinciones siguen vigentes o si se han invertido, Reskin & Padavic (1994).

Dentro del ámbito laboral, todo esto se puede traducir a violencia cuando se ejerce de manera importante y muy



evidente, aunque los últimos estudios indican que existe violencia laboral enfatizada en las mujeres, no se cree que sea nula la violencia laboral hacia los hombres, tanto hombres como mujeres están expuestos a manifestaciones de violencia dentro de su entorno laboral.

Lo cierto es que la violencia laboral afecta la dignidad de millones de personas que la sufren, incluso no pueden distinguir entre violencia laboral y cotidianidad en el trabajo. Cabe mencionar que la misma organización solicitó el estudio de dicho fenómeno dentro de ella, sus preocupaciones se hicieron evidentes cuando el personal

comenzó a renunciar por motivo de ambiente de trabajo o en otros casos solo dejaban de asistir a la empresa.

Lo que si es cierto es que dentro de la empresa ha habido diversas manifestaciones de violencia laboral tales como:

- Amenazas
- Robo
- Golpes
- Acechamiento
- Hostigamiento
- Sobrenombres a los empleados
- Agredan a su persona o integridad
- Interferir en el trabajo como

herramientas y equipos  
Mensajes ofensivos  
Aislamiento

Conforme a lo que se ha observado dentro de la empresa de reciclaje, todas estas manifestaciones de violencia laboral varían de acuerdo al género al que pertenece el trabajador. En cuanto al género femenino, se han hecho notables las siguiente manifestaciones de violencia :

•Segregación ocupacional  
•Discriminación en el empleo  
•Salario  
•Hostigamiento sexual  
•Accechamiento  
•Violación  
•Amenazas

Mientras que los hombres parecen estar más expuestos a situaciones tales como:

•Aislamiento  
•Mensajes ofensivos  
•Golpes  
•Sobrenombres  
•Robo

El objetivo de este estudio es rescatar las experiencias y testimonios de los trabajadores, para poder generar un punto de partida hacia una intervención que brinde la solución acertada al problema de violencia y desigualdad laboral.

### Preguntas de Investigación

•¿Cuáles son las principales manifestaciones de violencia laboral entre los hombres y las mujeres de la organización en estudio?  
•¿Cuáles son los problemas que generan la violencia laboral a nivel personal y en sus relaciones laborales?  
•¿Es realmente la violencia laboral y sus diversas manifestaciones un desencadenante de la desigualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral?  
•¿Es la desigualdad laboral la que desencadena la violencia dentro del trabajo?  
•¿Hay una desigualdad observable en la organización en estudio a causa de la violencia laboral, o es un hecho que ha

quedado en el pasado?

## Objetivos de Investigación

### Objetivo General

Identificar en qué medida se experimenta la violencia laboral en las mujeres a diferencia de los hombres, y si esta diferencia es factor que represente la desigualdad dentro de las condiciones de trabajo de una organización, o si es la desigualdad laboral la que detona la violencia dentro de la organización.

### Objetivos Específicos

- Identificar cuáles son las principales manifestaciones de violencia laboral entre hombres que laboran en la empresa de reciclaje.
- Identificar cuáles son las principales manifestaciones de violencia laboral entre mujeres que laboran en la empresa de reciclaje.
- Identificar cuáles son los principales factores que generan la violencia laboral dentro de la organización de quienes laboran en la empresa de reciclaje.
- Identificar cuáles son las consecuencias de la violencia laboral en la organización en estudio.
- Identificar si la desigualdad laboral en un centro de reciclado, es una de las consecuencias de los actos de violencia laboral en las organizaciones, de lo cual se derivan las preguntas de investigación.

## Hipótesis de Investigación

- El género no determina las posibilidades de la existencia de la violencia laboral dentro de las organizaciones
- Las manifestaciones de violencia laboral dentro de una organización si están determinadas por el género, varían según sea hombre o mujer.
- Las manifestaciones de violencia en el entorno laboral de un centro de reciclado, actúan como un desencadenante para la desigualdad de género dentro de la organización.
- La desigualdad laboral es un detonante de la violencia laboral que laboran en un centro de reciclado, independientemente del sexo y género de la persona.

## Variables de Investigación

**Violencia laboral** que, para fines de este estudio, será entendida como todos aquellos actos que se realizan con la intención de dominar al otro en el ámbito laboral y que tiene como única intención, ejercer el poder.

**Desigualdad laboral** que, para fines de este estudio, será entendida como todas aquellas acciones dentro del ámbito organizacional, que conllevan a favoritismos, preferencias entre los empleados, inequidad de oportunidades, tanto para hombres como para mujeres.

## Variables Demográficas

- Antigüedad
- Área de Trabajo
- Puesto
- Edad
- Género

## Desarrollo Metodológico

Por parte de la empresa, se solicitó la aplicación de pruebas y cuestionarios acerca de la violencia dentro de la misma, esto facilitó de gran manera la investigación, pues se contó con el consentimiento de abordar a los sujetos de investigación y llegar a los objetivos.

Una de las limitaciones es que el tiempo que dieron los jefes de departamento para poder encuestar a las personas fue muy reducido, porque los horarios son justos para la producción; entonces, los empleados una vez terminadas sus actividades laborales, quieren salir inmediatamente de la empresa para poder descansar. Por lo que resultó complicado abordar a las personas una vez terminada su jornada laboral.

A continuación, se muestran las etapas que se siguieron para la realización de esta investigación:

- Se solicitó a la dirección general de la empresa, el permiso para poder intervenir en el problema de la rotación de personal a causa de un ambiente laboral negativo.
- Después se diseñó el cuestionario de aplicación y el diseño de la entrevista,

ensando en las características que tenía la población de la empresa donde se desarrolló el estudio.

•En marzo de 2012, se desarrolló el pilotaje de los instrumentos de investigación

#### a) Reporte de pilotaje

El día 23 de marzo de 2012 se llevó a cabo la aplicación de los cuestionarios de pilotaje, para detectar si el instrumento que se aplicaría en esta investigación requería de ajustes, por lo que se tomó una población entre 19 y 25 años de edad, todos ellos son jóvenes que han trabajado en algún momento de sus vidas, se les pidió que apoyaran respondiendo dicho cuestionario con fines de investigación y que si tenían alguna duda acerca de palabras, instrucciones, o similares lo comentarían.

Cuando terminaron de contestar, realizaron algunas observaciones sobre conceptos que no fueron claros, otros mencionaron la estructura del cuestionario; de la primera parte sobre supervisores y administrativos y la segunda de compañeros de trabajo. En otras personas, fue complicado definir las calificaciones que les otorgaban a las preguntas, pues en algunos momentos confundieron sus respuestas con el valor que se les tenía que dar.

Es importante aclarar que debido a que la aplicación se realizó en grupo, la mayoría no acató las instrucciones que se dieron; además, que no fueron lo suficientemente claras las indicaciones para que siguieran las instrucciones como deberían ser.

Es por ello, que el cuestionario de aplicación sufrió algunas modificaciones, con el fin de que las personas que trabajan en la empresa, no tuvieran problemas en cuanto a entender el cuestionario y de qué manera se debería responder.

#### b) Selección de la muestra

Cuando se conoció al personal con más de 3 meses dentro de la empresa, se seleccionó de forma aleatoria a un

grupo de 30 personas como muestra representativa de la investigación.

De estas 30 personas se eligieron a:

- 3 personas del área de mantenimiento
- 3 personas del área de calidad
- 24 personas del área de producción

Tomando en cuenta el género:

- 15 personas del género masculino
- 15 personas del género femenino

Entre las cuales se encuentran:

- Personal operativo
- Personal líder de áreas
- Personal encargado de áreas

#### c) Aplicación del cuestionario de investigación

Una vez seleccionada la muestra, se aplicaron cuestionarios de investigación por grupos, dependiendo del turno en el que se encontraban, para que de esta forma y una vez terminada su jornada laboral, pudieran contestar las preguntas.

Se les explicó el propósito del cuestionario, las instrucciones, así como la oportunidad que tenían de hacer comentarios sobre el cuestionario, resolver dudas, etc. La aplicación fue de forma individual y duró entre 20 y 40 minutos. Las personas respondieron adecuadamente la encuesta y mostraron muy buena disposición al respecto.

#### d) Desarrollo de las entrevistas

Se aplicó una breve entrevista diseñada para este fin a algunos trabajadores de esta pequeña empresa, tomando únicamente a las personas que se detectaron ejerciendo algún tipo de violencia hacia sus compañeros. Aunque en términos generales, algunos de ellos muestran buen rendimiento en puestos de mediana jerarquía, todos ellos han vivido o ejercido algún tipo de violencia dentro de esta empresa; ya sea con gritos, empujones, cargas de trabajo en corto plazo, hostigamiento, entre otras.

En esta parte se tomó a una población de 5 personas para hacer el pilotaje cualitativo de la investigación una de ellas cuenta con una antigüedad mayor a 5 meses, no se tomó en cuenta el sexo, ni la edad, únicamente la antigüedad en la empresa y el cargo que desarrolla.

Aquí, fue mucho más complicado programar las entrevistas, y muchos se negaban o no querían cooperar con esta parte de la investigación por miedo a ser penalizados. Se explicó que sería un trabajo a tiempo completo en la empresa y que lo que dijera en la entrevista era confidencial y no tendría efectos en su situación laboral.

Todas las entrevistas se realizaron en una sala de juntas de la misma empresa con el fin de hacerlas mucho más privadas y únicamente entre el entrevistado y el entrevistador para que el trabajador sintiera cómodo y pudiera expresar sin ningún temor, anulando al momento cualquier posibilidad de que la entrevista pudiera ser interrumpida.

#### e) Metodología del análisis cuantitativo

Una vez obtenidos los datos de los cuestionarios de investigación, se utilizó el programa de Excel para hacer un vaciado de datos, tomando en cuenta todas las características de la población como sexo, edad, antigüedad, puesto y área de trabajo.

Con base en la forma del cuestionario de investigación, éste está dividido en dos partes:

- Violencia que siente por parte de superiores y administrativos
- Violencia que siente por parte de compañeros de trabajo

Se realizó un profundo análisis de los resultados de ambas partes. Para determinar qué tipo de violencia laboral o desigualdad sufren las personas en cada apartado del cuestionario tienen preguntas que obedecen a diferentes tipos de discriminación o violencia.

En el 1er. apartado, que corresponde

la violencia que sienten por parte de superiores y administrativos, se pueden encontrar los siguientes tipos de violencia:

- Violencia verbal
- Violencia físico-profesional
- Discriminación en implicación laboral
- Desvalorización profesional
- Aislamiento
- Violencia Sexual

Se analizó el puntaje de las preguntas que corresponden a cada clasificación, para hacer un análisis más profundo del tema.

En el 2do. apartado, que corresponde a la violencia ejercida por parte de los compañeros de trabajo, se pueden encontrar los siguientes tipos de violencia:

- Violencia verbal
- Violencia física
- Discriminación en la implicación social
- Desvalorización personal
- Aislamiento
- Violencia Sexual

Al hacer un análisis por apartado del cuestionario y por tipos de violencia, se realizaron las gráficas correspondientes, tomando en cuenta la siguiente escala:

- 0=Violencia nula
- 1=Violencia poca
- 2=Violencia presente

Los puntajes obtenidos se harán sacando la cifra promedio por cada pregunta, por apartado del cuestionario y por clasificación de las preguntas.

Posteriormente, se compararon las puntuaciones y se realizó una sumatoria total de la primera y de la segunda parte, comparando la diferencia existente entre ambos puntajes.

Cuando se separaron las calificaciones obtenidas por área, sexo, edad, puesto, etc., se elaboraron cuadros y gráficas de comparación, obteniendo resultados comparativos y relacionados con las variables de investigación.

Se desarrolló una descripción de los resultados detalladamente, tanto de la parte cualitativa como de la parte cuantitativa.

Para llevar a cabo el análisis de los datos cuantitativos, se realizó un conteo de los puntos obtenidos en los cuestionarios. En la primera parte del cuestionario (de la pregunta 1 al 17), se tomó el promedio obtenido por cada uno de los reactivos y también la clasificación a la que pertenecen.

De la segunda parte del cuestionario (de la pregunta 18 a 38), se tomó en cuenta las clasificaciones de la violencia y sus diferentes formas de manifestación en cuanto a discriminación, para llevar un promedio de cada parte y hacer un análisis de los puntajes obtenidos

Al tener el conteo total promedio de la parte 1 y de la parte 2 del cuestionario, se hizo una comparación entre ambas para realizar un análisis de violencia ejercida, según el tipo de puestos que desempeñan.

Al tomar en cuenta la edad, sexo, antigüedad, puesto y área de trabajo, se generaron porcentajes de la muestra desiguales, lo que generó la necesidad de aplicar la fórmula de proporciones y promedios de la siguiente forma:

Tamaño de la muestra:  $T_m$   
 Puntaje de la muestra:  $P_m$   
 Promedio obtenido:  $P$

Para sacar el promedio del puntaje de cada muestra se realizó lo siguiente:

$$P = P_m / T_m$$

De este modo, se sacó un promedio del puntaje obtenido por cada muestra de la característica a tomar. Posteriormente, cada promedio obtenido por reactivo se sumó según la clasificación de violencia a la cual pertenece cada reactivo, sacando así los puntajes por tipo de violencia o discriminación laboral.

La fórmula a utilizar fue:

Promedio de reactivo  $x = Pr_1 / Pr_2 / Pr_3$   
 (según los reactivos correspondientes)

Se realizó la suma de los promedios de cada reactivo correspondiente al tipo de violencia a analizar:

$$Pr_1 + Pr_2 + Pr_3 = \text{Suma de tipo de violencia (S)}$$

Cuando se obtiene la suma total del tipo de violencia, se divide entre la cantidad de reactivos para obtener el promedio del tipo de violencia:

$$S/3 = \text{Promedio obtenido por tipo de violencia laboral}$$

Una vez hecho lo anterior se harán las comparaciones de resultados obtenidos.

#### D) Metodología del análisis cualitativo

Las entrevistas realizadas fueron aplicadas a 5 trabajadores de la empresa, de los cuales, tres eran de sexo femenino y dos eran de sexo masculino, a los que se les solicitó previo consentimiento para grabar las mismas entrevistas, también se les explicó el fin de las mismas.

Antes de realizarlas se aclaró lo que se pretendía lograr, se les comentó que era un trabajo para una investigación y que no tenía nada que ver con su actividad laboral.

Se pretende buscar con las preguntas información sobre abusos o acosos que se sabe han sucedido en la empresa y dentro de las actividades laborales.

Los rangos de edad que se tomaron para la elección de las personas a las que se les aplicaría la entrevista fueron de 19 a 26 años y de diferentes áreas de trabajo como lo son:

- Ayudante general: 3 mujeres; una de ellas ayudante general como líder en línea de producción.
- Técnico en mantenimiento industrial: 1 hombre
- Líder de línea azul: 1 hombre

Las entrevistas fueron aplicadas fuera del horario de trabajo de cada uno de los trabajadores, se les citó previamente para realizarlas.

## g) Instrumentos de investigación

### g1. Diseño del cuestionario de investigación.

En la página [www.acosolaboral.es](http://www.acosolaboral.es) (2005) se muestran 45 ítems de Leymann (Leymann Inventory of Psychological Terrorization, LIPT) al revisar los reactivos, se tomaron en cuenta sólo aquellos que pueden servir dentro de la empresa en la que se desarrolló esta investigación; también, revisando otros cuestionarios mucho más simples en la red, se identificaron aquellas preguntas que se repetían en la mayoría de los cuestionarios, por lo cual se tomaron algunos reactivos de cada uno de los anteriores, dando como resultado una mezcla de ellos, organizándolas en dos partes: la primera con aquellas que se refieren a la violencia ejercida del jefe o superior a la persona y la segunda parte entre compañeros de trabajo, con el fin de determinar si en ambos casos influye la jerarquía del puesto.

En el cuestionario se pide que se coloque un número de acuerdo con el nivel de presencia que siente dentro de su entorno laboral, esto con el fin de encontrar aquellas señales que mayor puntuación tienen e identificar de qué manera se relacionan entre sí para poder determinar si existe la violencia y de qué manera son factores de desigualdad dentro de la empresa de reciclaje.

Posteriormente, se identifica que área del cuestionario tiene mayor puntaje, si de los compañeros de trabajo o de superiores o jefes directos; esto con el fin de determinar si el puesto que se desempeña tiene que ver con la violencia ejercida sobre la persona que responde el cuestionario.

El instrumento que se utilizó es un cuestionario diseñado exclusivamente para esta investigación, para cada una de las personas que tienen una antigüedad mayor a los 3 meses en la empresa. El cuestionario está diseñado de tal manera que ubica si la violencia laboral se da por parte de los supervisores o de compañeros de



trabajo; esto con el fin de encontrar pautas que hagan evidentes la violencia y su relación con el cargo que se ocupa (mayor o inferior) o si la violencia laboral existe independientemente del cargo.

Son 38 preguntas que el sujeto de investigación tiene que contestar con una numeración del 0 al 2; siendo 0 la negación total a cada situación del cuestionario; 1 la afirmación parcial a la situación que se plantea y 2 a la afirmación total.

Al término, se contabilizan los puntos obtenidos y se suman, de esta forma encontrar aquellas situaciones que tienen mayor puntaje y realizar una estadística de las situaciones que con mayor frecuencia se presentan dentro de la empresa en investigación.

Todos estos tipos de violencia se clasificaron según la naturaleza de las preguntas, a partir de la revisión de todos los cuestionarios analizados haciendo una elaboración y definición propia para fines de este estudio, quedando entendida cada tipo de violencia de la siguiente manera:

•Violencia verbal: aquella donde la persona afirma que se ha utilizado contra ella un vocabulario soez, insultar, gritar despectivamente, lenguaje provocador

o agresivo que expresa intimidación o desprecio.

•Violencia físico-profesional: la que se comete directamente en el cuerpo de una persona por lo que es fácil de observar, es todo acto de agresión intencional que ocasione daños a la integridad física de la persona que responde el instrumento.

•Discriminación en la implicación laboral: correspondiente a las preguntas que afirman amenazas de rescisión de contrato, cambio de área en el trabajo, sanciones graves en el trabajo, entre otras. Comprenden aquellas amenazas que afecten el desempeño laboral del trabajador.

•Discriminación de implicación social: son aquellas preguntas que implican actos en contra del trabajador que incluyen la provocación de las malas relaciones con los compañeros de trabajo, como bromas pesadas o la predisposición de los trabajadores contra las personas que responden el cuestionario.

•Desvalorización profesional: incluyen aquellas preguntas que afirman que el valor profesional del trabajador es negado o es constantemente atacado dentro del lugar de trabajo.

•Desvalorización personal: corresponde a las preguntas que afirman feroces críticas a la vida personal del trabajador, ya sea de su vida familiar, su forma de ser o su forma de actuar dentro y fuera

**g2. Diseño de la entrevista de investigación**

En el diseño de la entrevista como instrumento de investigación, se tomaron en cuenta preguntas fáciles de entender, siendo que la mayoría de los trabajadores cuenta con una escolaridad de secundaria o preparatoria, con el fin de que su entendimiento fuera lo suficientemente efectivo para poder obtener una información verídica.

En la entrevista diseñada hubo una mayor apertura a las preguntas, con el fin de que el sujeto se exprese ampliamente y al mismo tiempo, se puedan encontrar datos de desigualdad laboral del trabajador, ya sea por su sexo, edad, situaciones de vida personal, etc.

A los sujetos de investigación se les entrevistó dentro de la misma empresa, en la sala de juntas para evitar interrupciones, siempre al final de su turno de trabajo, considerando que el trabajador pudiera proporcionar información más confidencial para el investigador, y establecer un ambiente de confianza y privacidad de los datos recabados.

**g3. Codificación de la muestra**

La codificación y agrupación de muestra según la característica de la mismas es la siguiente:

GÉNERO	
MUJER	M
HOMBRE	H
EDAD (AÑOS)	
DE 18 A 23	1
DE 26 A 33	2
DE 34 A 41	3
ÁREA DE TRABAJO	
CALIDAD	C
PRODUCCIÓN	P
MANTENIMIENTO	M
ANTIGÜEDAD (MESES)	
DE 3 A 7	A
DE 8 A 21	B
PUESTO	
OPERADOR	O
LÍDER	L
ENCARGADO	E

**Cuadro 1. Codificación de la muestra**

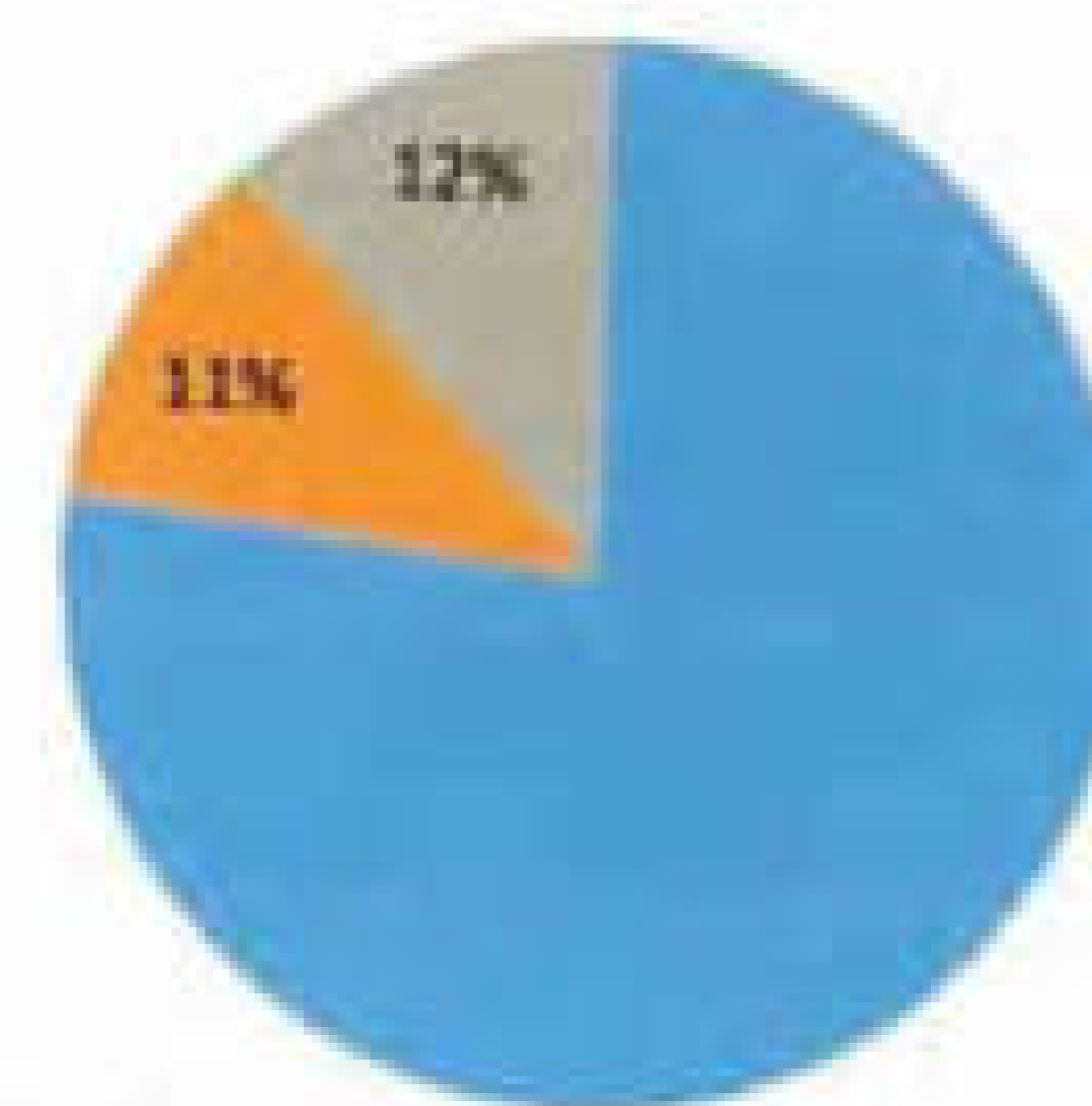
**a) Manifestaciones de violencia laboral: un análisis general**

En el análisis general de los datos obtenidos, no se toman en cuenta las características de la muestra, únicamente se consideran las diversas manifestaciones de violencia en el trabajo que el cuestionario de investigación identifica.

A continuación se muestran las gráficas porcentuales por tipo de violencia en el trabajo:

**VIOLENCIA VERBAL**

■ NADA ■ POCO ■ MUCHO ■ OMISIÓN

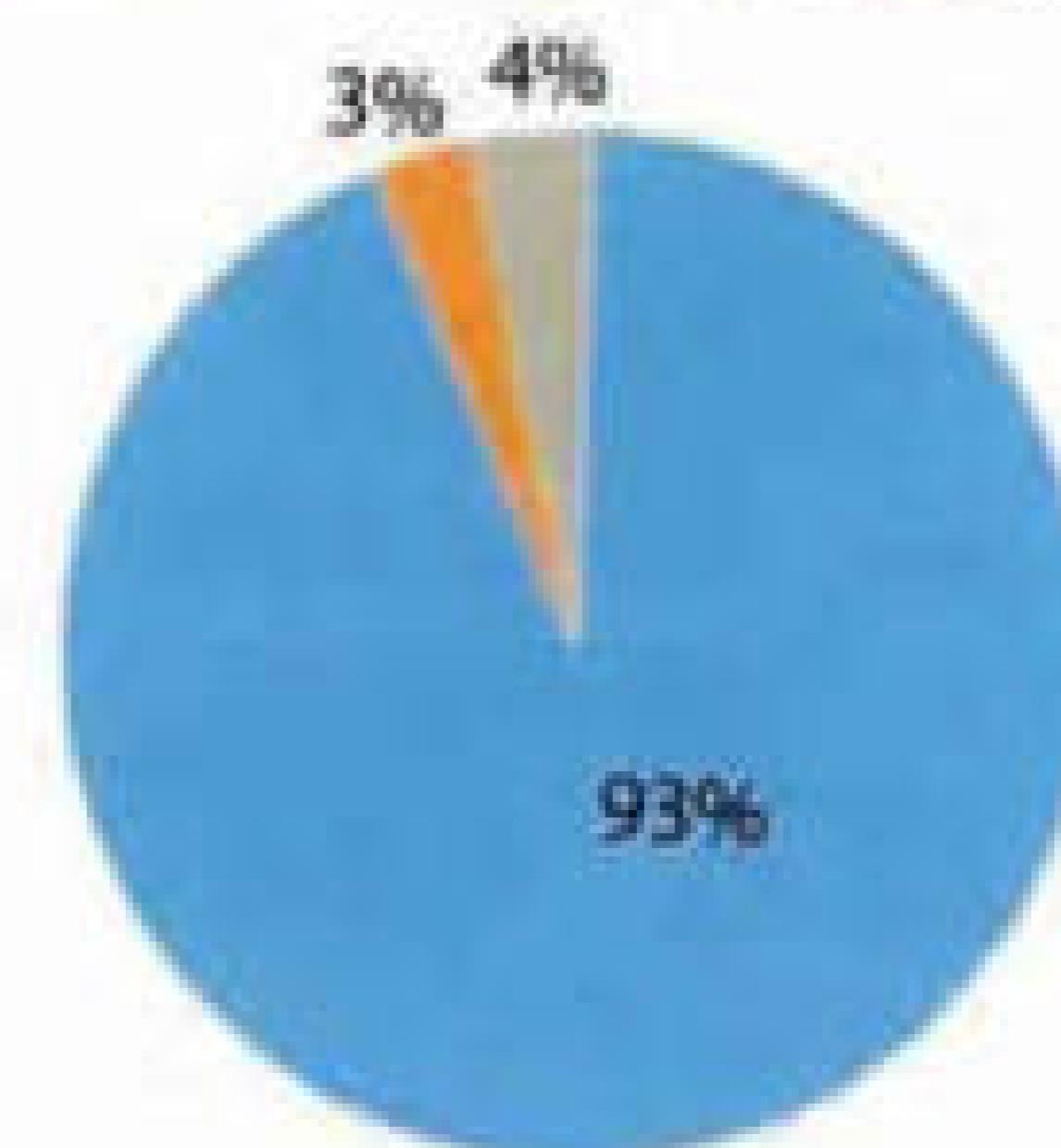


**Gráfica 1: Porcentajes de violencia verbal**

Como se puede notar en esta gráfica, la violencia verbal no es considerada como presente en un 77% de la muestra (n=30), mientras que el 12% cree que sí la percibe y mucho dentro de su trabajo. Un 11% del total de la muestra logra percibir dentro de su trabajo en pocas ocasiones.

**VIOLENCIA FÍSICA**

■ NADA ■ POCO ■ MUCHO ■ OMISIÓN



**Gráfica 2: Porcentajes de violencia física**

En cuanto al análisis de las manifestaciones de violencia física en la organización de estudio, se puede observar que del 100 % de la muestra

el trabajo.  
Aislamiento: comprende las preguntas que afirman que el trabajador es incluido en las actividades laborales en la convivencia cotidiana con sus compañeros de trabajo.

Violencia Sexual: están incluidas las preguntas que mencionan relaciones o actos sexuales no deseados, ni aceptados por la otra persona sea hombre o mujer.

En el primer apartado del cuestionario, que corresponde a la violencia que existen por parte de los superiores y administrativos, se pueden clasificar las preguntas del cuestionario de la siguiente forma:

- Violencia verbal: corresponde a las preguntas número 3 y 12.
- Violencia físico-profesional: preguntas número 15 y 16
- Discriminación en implicación laboral: preguntas número 1,2 y 13
- Desvaluación profesional: preguntas número 4,7,9,10 y 14
- Aislamiento: pregunta numero 11
- Sexual: pregunta numero 17

Se analizaron los puntajes de las preguntas que corresponden a cada clasificación, ésta se hace basada en los tipos de violencia que pueden identificarse dentro de la organización.

En el segundo apartado del cuestionario, que corresponde a la violencia que existen por parte de los compañeros de trabajo, se pueden encontrar los siguientes tipos de violencia o desigualdad, según los números de preguntas correspondientes a esta parte:

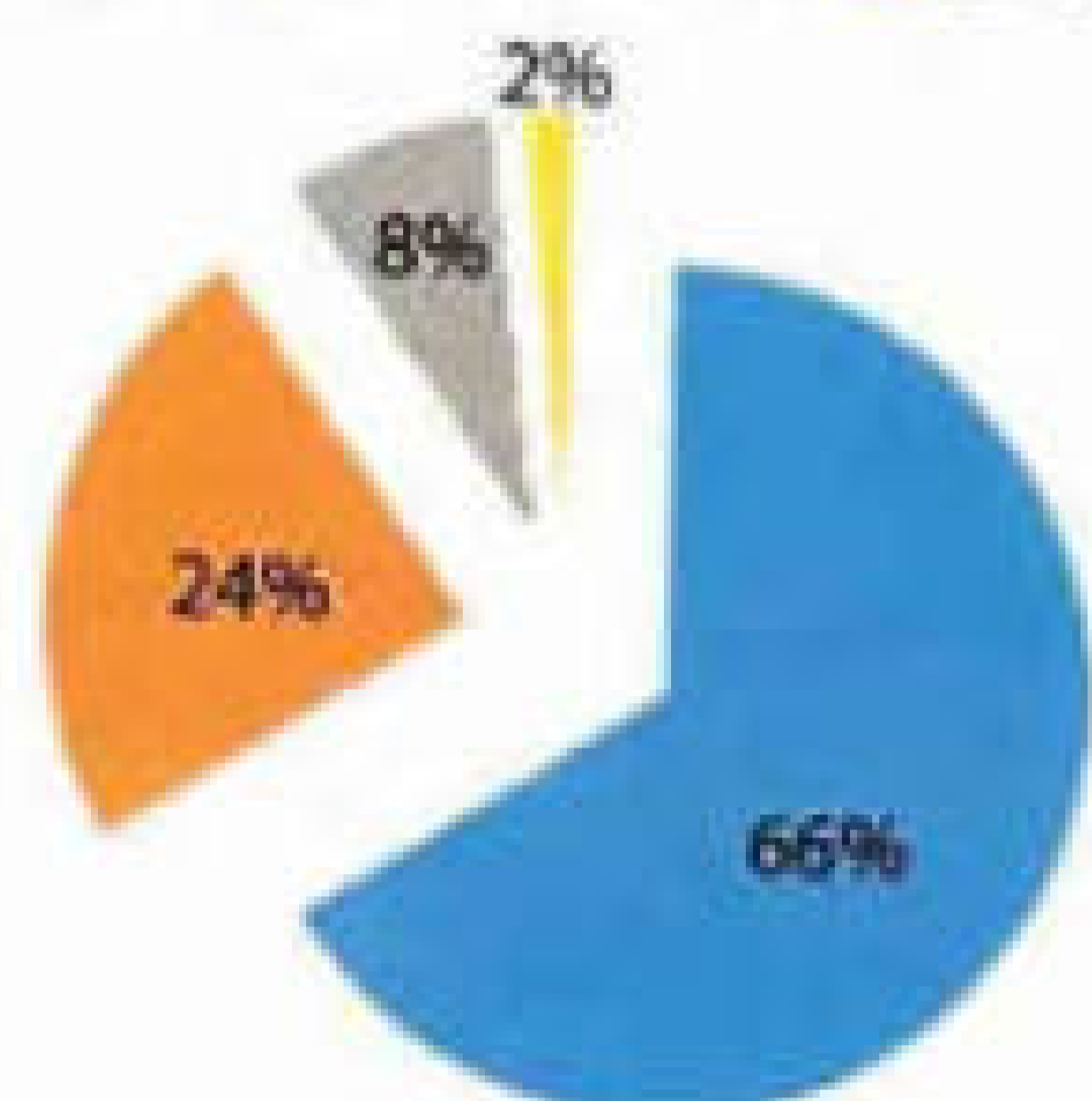
- Violencia verbal: preguntas número 19,20,34 y 35
- Violencia física: pregunta numero 36
- Discriminación en la implicación social: preguntas número 30 y 31
- Desvaloración personal: preguntas número 21,22,23,25,32 y 33
- Aislamiento: preguntas número 8,27,28 y 38
- Violencia Sexual: pregunta número 26

Se analizaron los puntajes de las preguntas por tipo de violencia, lo encontrado se complementa con los datos obtenidos en las entrevistas.

(n=30), el 93 % no percibe este tipo de violencia como tal, el 4 % cree que la vive mucho y en repetidas ocasiones, mientras que el 3 % cree que poco.

### IMPLICACIÓN LABORAL

■ NADA ■ POCO ■ MUCHO ■ OMISIÓN

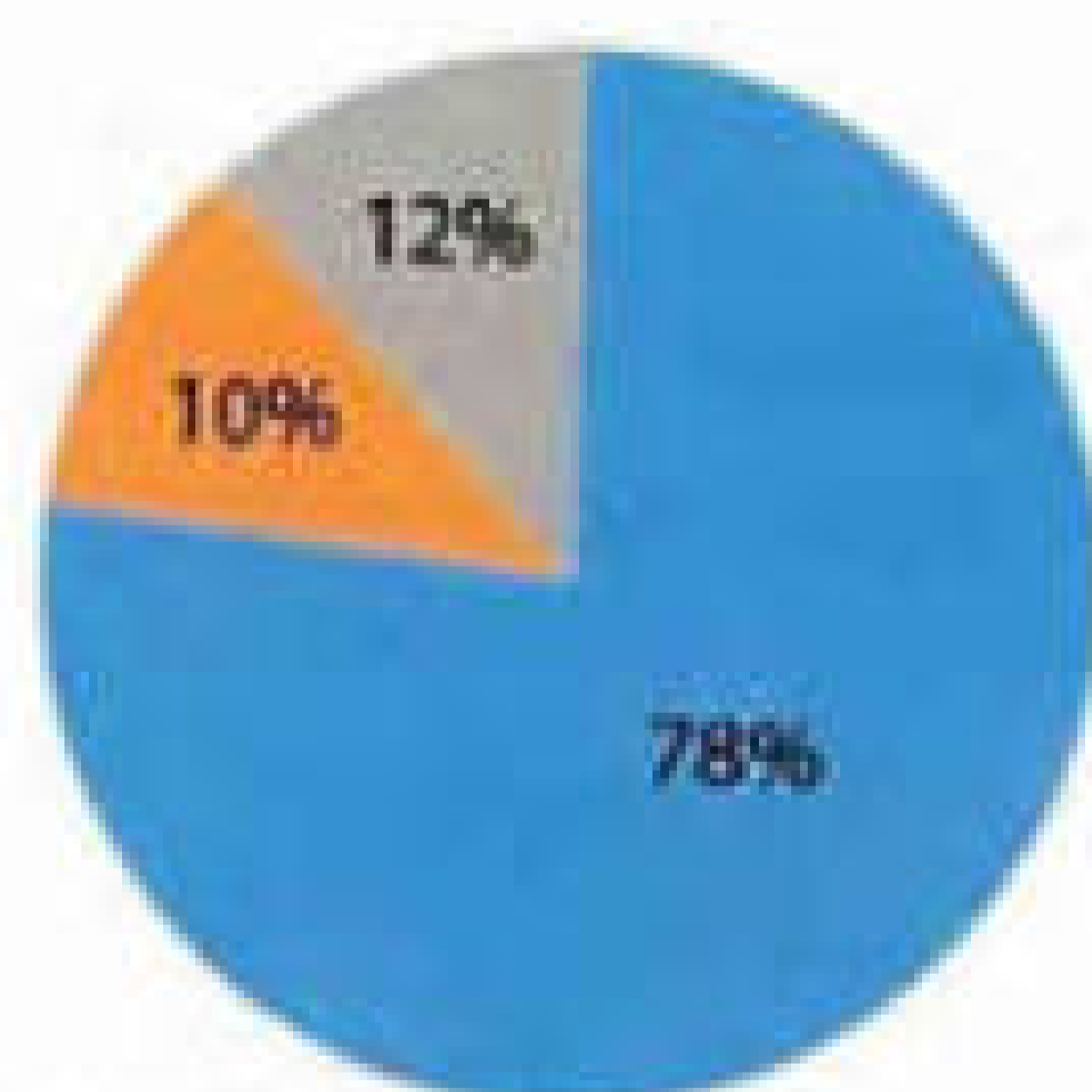


Gráfica 3: Porcentajes de violencia de implicación laboral

En las manifestaciones de violencia de implicación laboral, se obtiene lo siguiente: como puede notarse en esta categoría se mostraron omisiones de respuesta en un 2% del total; el 66% de la muestra (n=30) menciona que nunca ha percibido este tipo de manifestaciones; mientras que el 24% cree que poco y el 8% cree que muchas ocasiones lo ha notado o lo ha vivido.

### IMPLICACIÓN SOCIAL

■ NADA ■ POCO ■ MUCHO ■ OMISIÓN

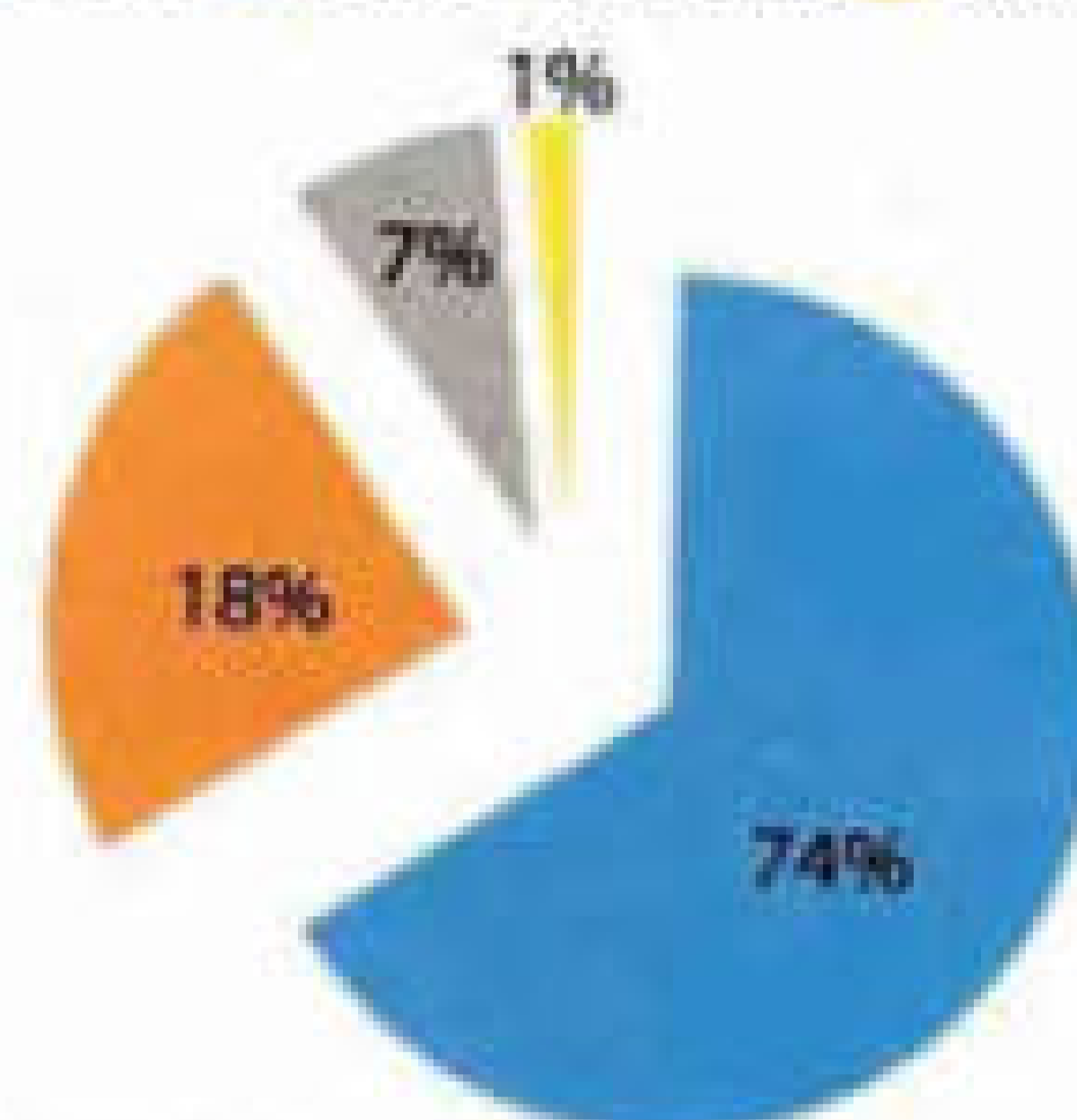


Gráfica 4: Porcentajes de violencia de implicación social

Del 100% de la muestra (n=30), se registran que el 78% cree que nunca ha experimentado violencia en la implicación social; un 12% cree que muchas ocasiones lo ha vivido y un 10% cree que poco.

### DESVALORIZACIÓN PROFESIONAL

■ NADA ■ POCO ■ MUCHO ■ OMISIÓN

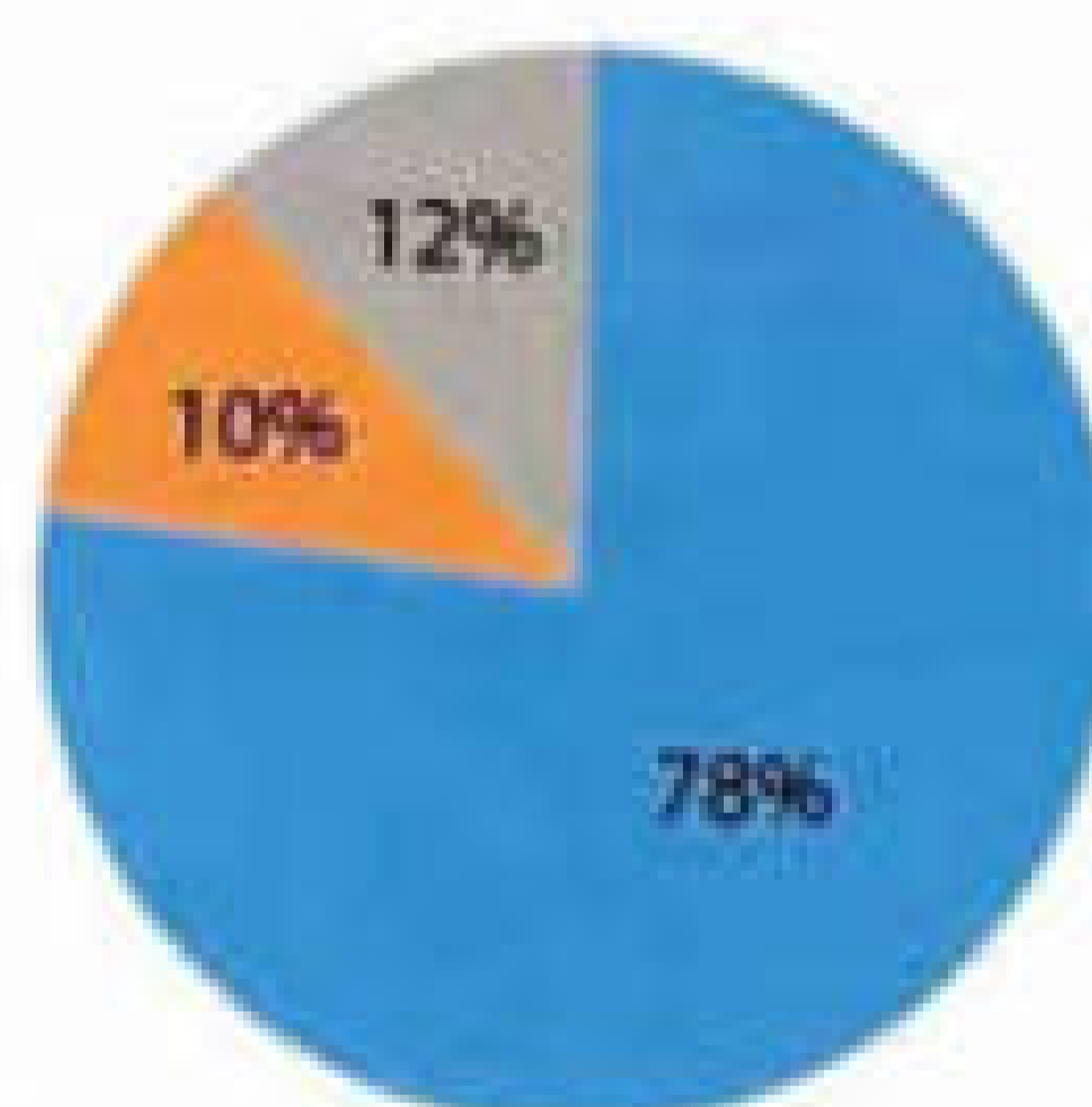


Gráfica 5: Porcentajes de violencia en la desvalorización profesional

En las manifestaciones de violencia correspondiente a la desvalorización profesional se puede notar un porcentaje con mayor incidencia de que nunca lo ha experimentado en un 74% (n=30); mientras que un 18% cree que si lo ha experimentado dentro de su trabajo y un 7% cree que muchas ocasiones. El otro 1% omitió algunas respuestas de este apartado.

### VIOLENCIA PROFESIONAL

■ NADA ■ POCO ■ MUCHO ■ OMISIÓN

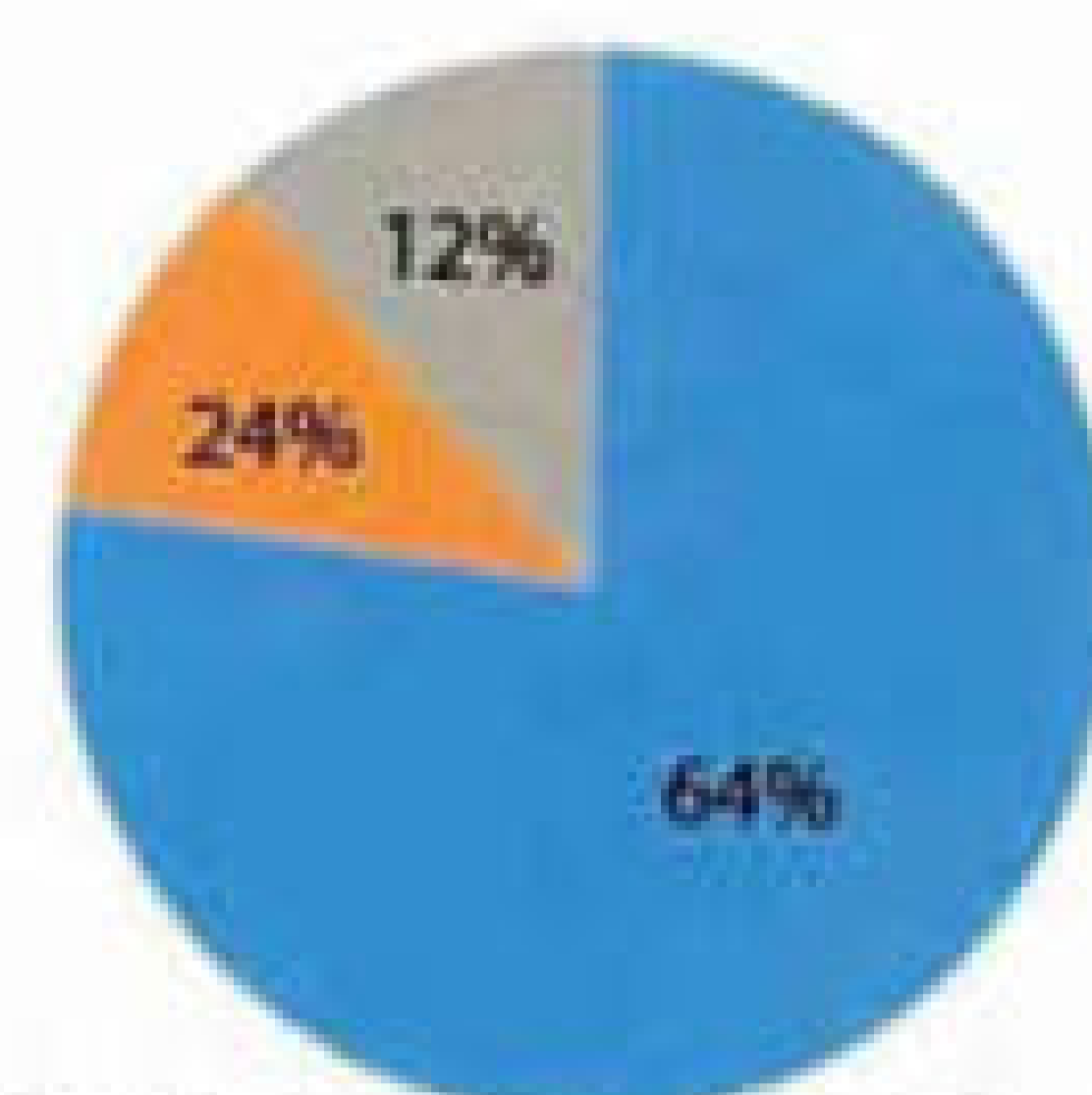


Gráfica 6: Porcentajes de violencia profesional

Se desprende la parte de violencia profesional, que es equivalente a la desvalorización profesional; sin embargo, varían en el momento que se consideran los apartados del cuestionario, conforme a superiores y administrativos y compañeros de trabajo. Dentro de la violencia de tipo profesional, se pueden notar los porcentajes distribuidos de un 100% (n=30); un 78% como percibe como nula o inexistente; un 10% como poco experimentado y un 12% como muchas veces la vivió en el trabajo.

### CARGA EXCESIVA DE TRABAJO

■ NADA ■ POCO ■ MUCHO ■ OMISIÓN

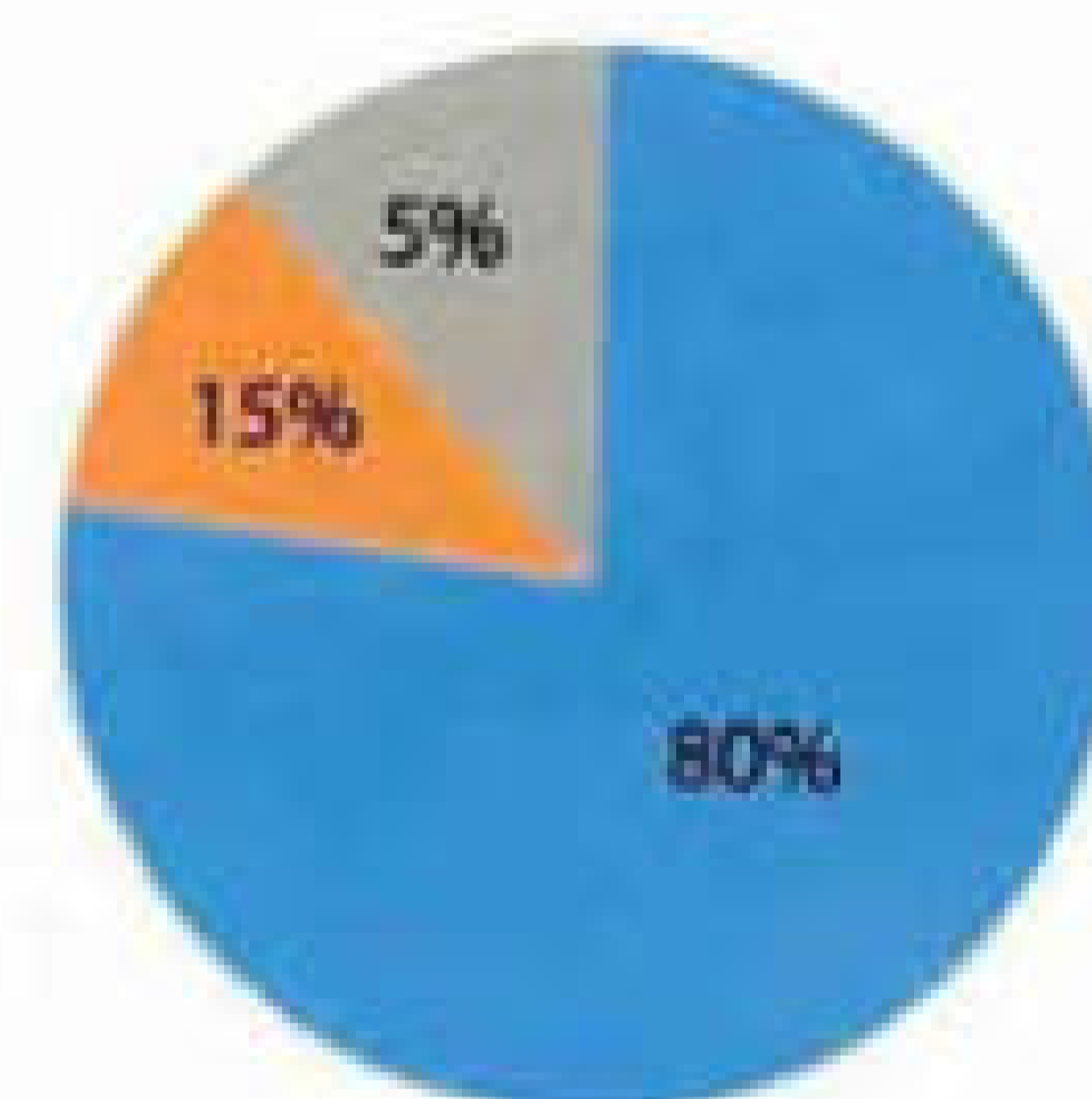


Gráfica 7: Porcentajes de violencia carga excesiva de trabajo

En la violencia laboral manifestada a través de cargas excesivas de trabajo se puede observar que del 100% de la muestra (n=30), el 64% cree que no hay este tipo de violencia en su lugar de trabajo; el 24% cree que si lo ha experimentado y el 12% cree que muchas ocasiones lo vive.

### AISLAMIENTO

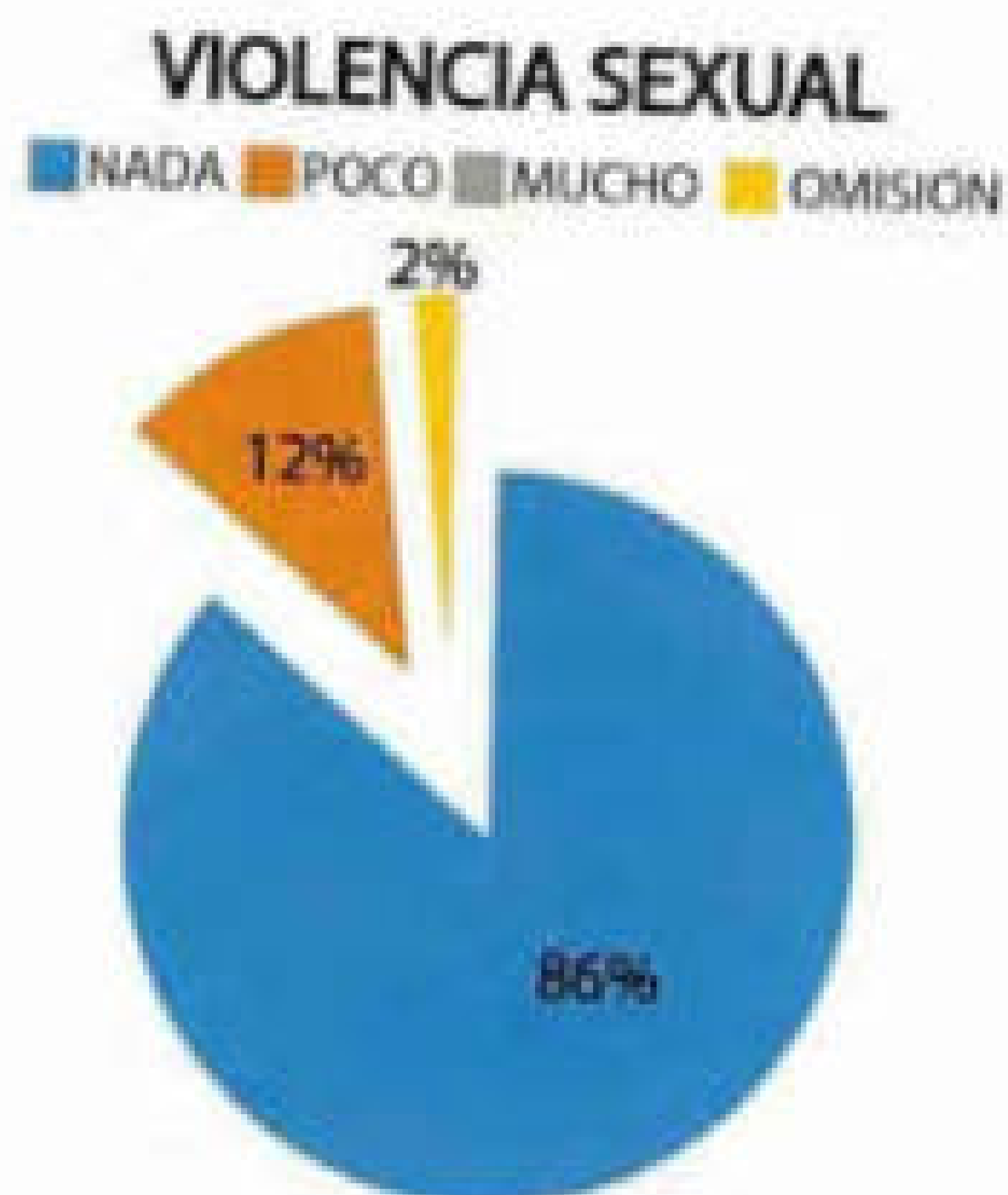
■ NADA ■ POCO ■ MUCHO ■ OMISIÓN



Gráfica 8: Porcentajes de aislamiento

Del 100% de la muestra (n=30); el 80% cree que es inexistente el aislamiento dentro de la organización de recursos humanos; el 15% cree que si lo ha vivido algunas ocasiones; mientras que el 5% menciona que en muchas ocasiones lo ha experimentado.





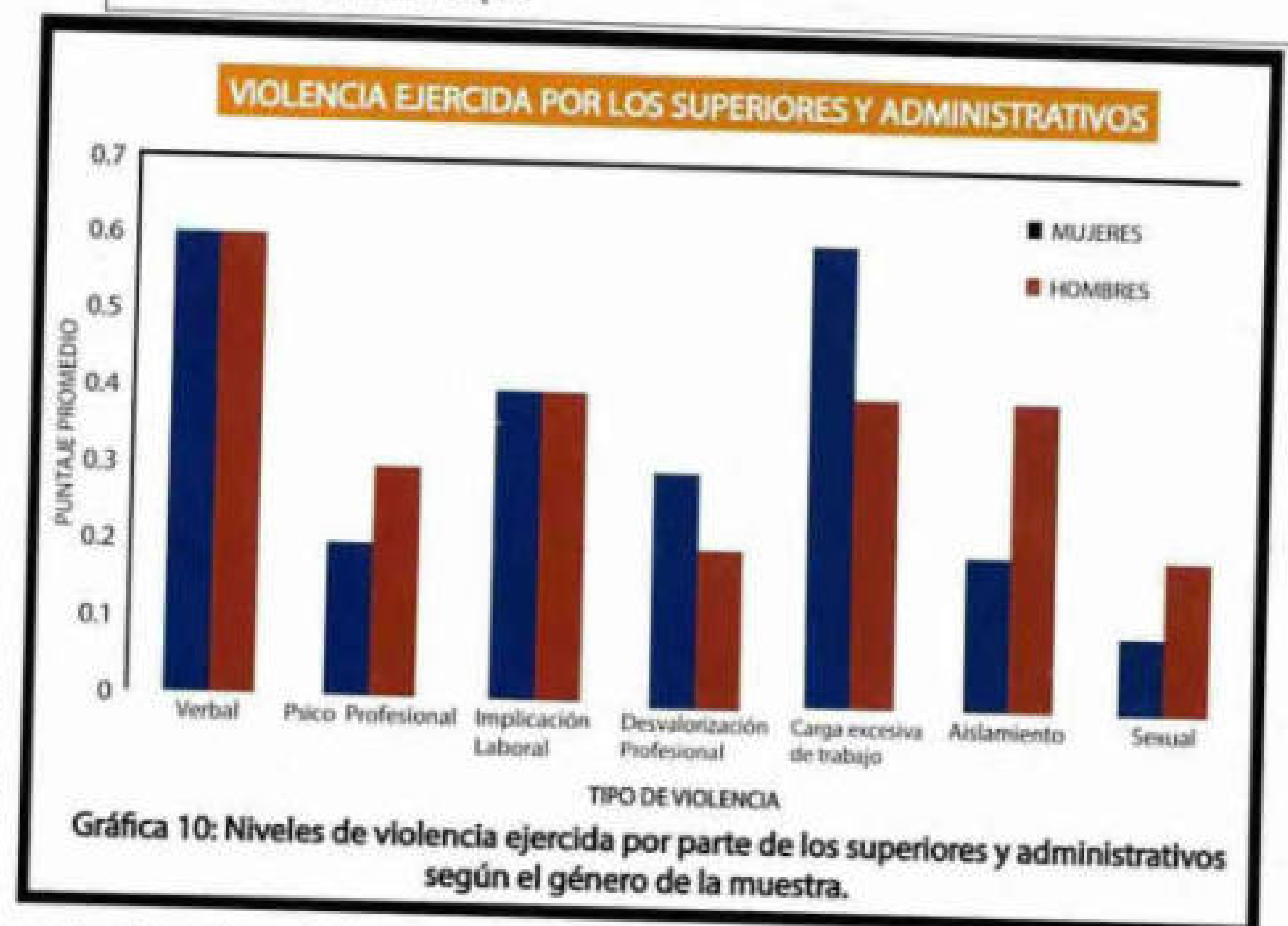
Gráfica 9: Porcentajes de violencia sexual

En los porcentajes obtenidos de violencia sexual, es importante destacar que el 86% (n=30) de la población cree nula o inexistente dentro de su lugar de trabajo; el 12% considera que pocas veces lo ha vivido, mientras que el 2% omitió sus respuestas.

Con base en el análisis de los datos generales de las diversas manifestaciones de violencia, en su mayoría parece ser negado o inexistente el problema de violencia laboral, sea el tipo que sea; esto no quiere decir en primera instancia que los niveles de violencia laboral son pocos y que probablemente no exista como tal en la organización donde se realizó la investigación, por lo que se analizó estadísticamente los niveles de violencia ejercida por parte de superiores y administrativos así como de compañeros de trabajo, considerando como variables intervinientes: la antigüedad, área de trabajo, edad y género.

En este caso los resultados más notables en cuanto a género se muestran en la gráfica 10. Donde se muestran los resultados promedios; en el caso de las mujeres es evidente el nivel de violencia que presentan con mayor puntaje en las manifestaciones de tipo verbal (promedio 0.5) y la carga excesiva de trabajo (promedio 0.5), seguida de la implicación laboral (promedio 0.4), y la desvalorización profesional (promedio 0.3) con un 0.2 promedio la violencia física y el aislamiento y con un promedio de 0.1 la violencia sexual.

En el caso de los hombres, el promedio más alto obtenido e igual con las mujeres



Gráfica 10: Niveles de violencia ejercida por parte de los superiores y administrativos según el género de la muestra.

es la violencia verbal (promedio 0.5), seguido de la implicación laboral (promedio 0.4), la carga excesiva de trabajo, y el aislamiento ambos con un promedio de 0.4

Como puede observarse, en este de las siete manifestaciones de violencia la incidencia en los hombres supera la violencia percibida por las mujeres.

En la violencia de tipo verbal, percibida de igual manera por hombres y mujeres, en el caso de las mujeres, las manifestaciones que superan a los hombres son las de carga excesiva de trabajo y la desvalorización profesional, sintiéndose las mujeres menos valoradas que los hombres por parte de sus jefes inmediatos y administrativos.

En la gráfica 11 se analizan los resultados de la violencia ejercida por parte de los compañeros de trabajo.

Como es evidente, la violencia por parte de los compañeros es en su totalidad mayor percibida por las mujeres (promedios del 0.1 al 0.5), pues en cualquiera de las manifestaciones de la violencia superan los puntajes promedios de los hombres. En la violencia de tipo verbal y física, ambos géneros tienen el mismo puntaje promedio obtenido.

Es importante observar que las

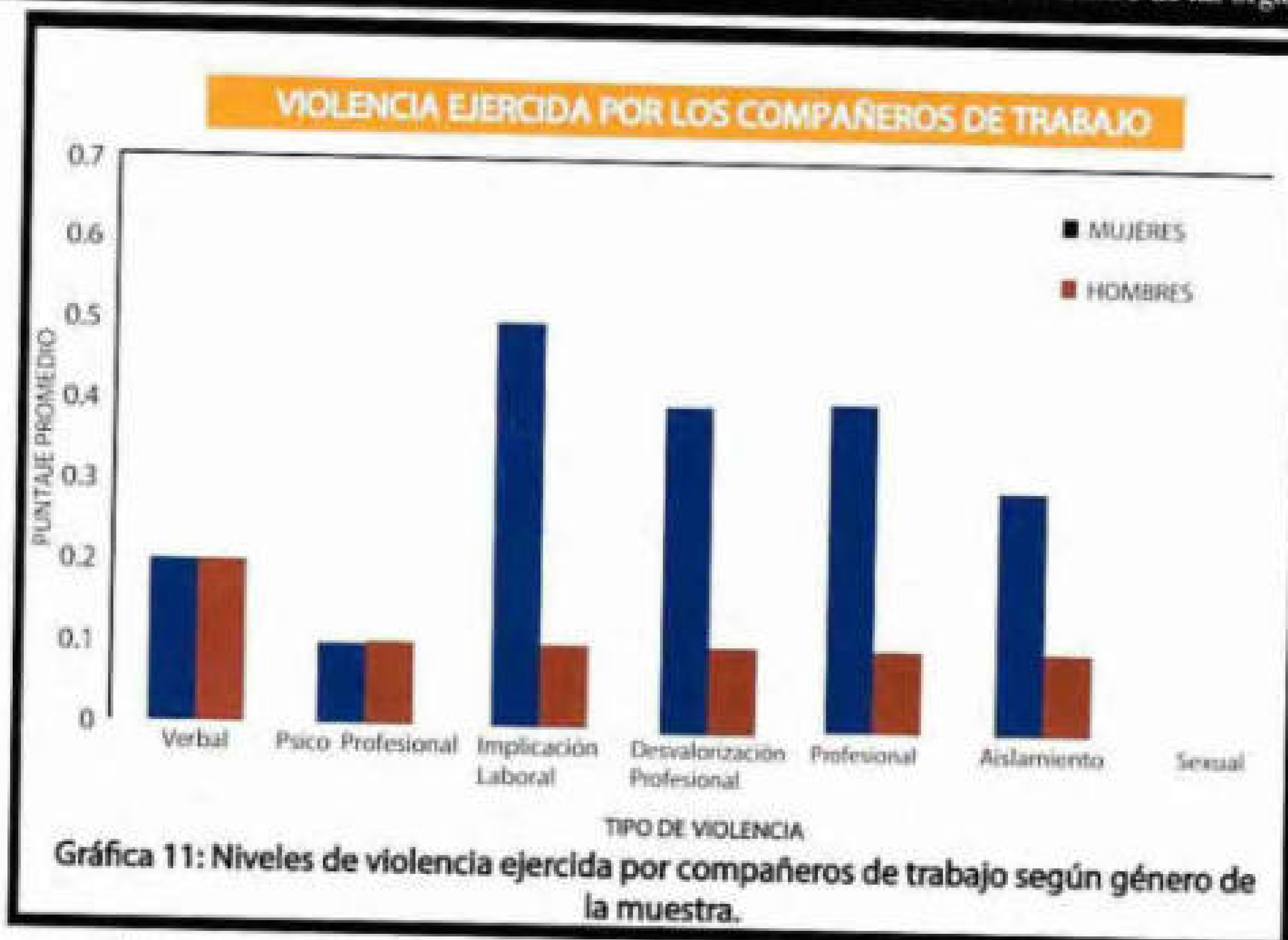
manifestaciones con mayor incidencia entre las mujeres son las de implicación social (promedio 0.5), desvalorización personal (0.4) y profesional (0.4), quedando nula la violencia sexual y con menor puntaje la violencia física con un promedio de 0.1.

En cuanto a los hombres, los puntajes promedio son menores casi en un 50% en la mayoría de las manifestaciones de violencia posibles en la empresa, con mayores puntajes se destacan la violencia de tipo profesional y la verbal con un promedio 0.2, quedando nula también, la violencia sexual.

De esta forma, haciendo un resumen de los resultados en cuanto a la violencia ejercida por parte de superiores y administrativos en relación a la antigüedad, áreas de trabajo, puesto desempeñado y edad, se dieron los siguientes resultados:

En lo referente a la antigüedad: las personas de 8 meses a 1 año, superan en cualquier tipo de violencia verbal (promedio 0.8); exceso de trabajo (promedio 0.6); implicación laboral (promedio 0.4); y aislamiento (promedio 0.4).

Con relación al área de trabajo: el área de producción presenta un mayor nivel de violencia verbal (promedio de 0.7); seguida del personal de mantenimiento



(promedio 0.6) del mismo tipo de violencia, en comparación con las otras áreas de trabajo por parte de sus superiores.

Comforme al puesto de trabajo desempeñado: en el análisis de las manifestaciones de violencia según los puestos de trabajo, los encargados de área mostraron el más alto en cuanto a violencia verbal promedio (0.7) y carga excesiva de trabajo promedio (0.5). Le siguen los operadores con un promedio de (0.6) en violencia verbal, y carga excesiva de trabajo promedio (0.5). Los líderes de área en cuanto a violencia verbal, promedio (0.6); implicación laboral promedio (0.5); y carga excesiva de trabajo (0.5), por parte de superiores y administrativos.

Por lo que respecta a la edad: en el caso de la muestra que tiene entre 18 a 25 años de edad, las manifestaciones violentas con mayor puntaje promedio fueron de tipo verbal, promedio (0.6); seguida de la carga excesiva de trabajo con un promedio de (0.5); y en tercer lugar violencia de tipo físico-profesional promedio (0.3). En general, las personas de 18 a 25 años presentaron el promedio más alto en todas las manifestaciones que evalúa el cuestionario de investigación.

En la muestra que tiene de 26 a 33 años de edad, presentaron también todas

las manifestaciones de violencia pero con un promedio menor que el rango de edad anterior; sin embargo, en la violencia de tipo verbal obtuvieron un promedio de (0.6) y en la carga excesiva de trabajo promedio de (0.5). El último rango de edad, de 34 a 41 años de edad, las manifestaciones de violencia resultaron mucho menores en todos los tipos de violencia a excepción del aislamiento y la violencia sexual que no se presentó ningún caso.

En relación a la violencia ejercida por parte de los compañeros de trabajo, los resultados que resaltan son los siguientes:

Por lo que toca a la antigüedad: se puede resaltar las manifestaciones de violencia verbal con un promedio de (0.3); la desvalorización profesional, promedio de (0.5); en las personas con 8 meses o más de antigüedad superan a las personas con menor antigüedad en la empresa de 3 a 7 meses, por parte de los compañeros de trabajo.

En cuanto al área de trabajo: en el área de calidad, se puede notar que las manifestaciones de violencia son en su mayoría referentes a la desvalorización profesional con un promedio de (0.4), y en la manifestación de aislamiento se dio un promedio de (0.2).

Mientras que el área de producción

presenta mayores índices de violencia en las manifestaciones de implicación social, con un promedio de (0.6); desvalorización personal, alcanzan un promedio de (0.3); y desvalorización profesional, resultó un promedio (0.3) y violencia verbal, un promedio de (0.2).

Por lo que toca al puesto desempeñado el puesto de encargado de área presentó mayor promedio (0.5) en cuanto a desvalorización profesional.

Según la edad: los que presentaron el promedio mayor fueron en el rango de edad de 26 a 35 años en cuanto a violencia física con un promedio de (0.5), y le siguen los de 18 a 25 años con un promedio de (0.4) en cuanto a desvalorización profesional. El rango de edad entre los 34 a 41 años no percibió violencia por parte de los compañeros de trabajo en ninguna de sus diferentes manifestaciones.

#### b) Análisis de las entrevistas desarrolladas

Las entrevistas se realizaron sólo a las personas que hasta ahora se sabe que han manifestado algún tipo de agresión o desplazamiento con sus compañeros de trabajo.

Al realizar las entrevistas con algunos de los trabajadores de la empresa, se notaron aspectos de acoso entre ellos y en general dentro de la organización, específicamente en determinadas áreas (producción y calidad).

Las entrevistas fueron de gran ayuda para dar un panorama más amplio acerca de la situación actual que se vive en la empresa, así como posibles medidas que se puedan tomar para la situación, da una visión más abierta de la situación; vivida por los mismos trabajadores y, así mismo, se sabe cuál es su punto de vista, además se pueden rescatar las opiniones acerca de la problemática de estudio, la perciban en la empresa o no.

Las cinco entrevistas realizadas son de gran ayuda para generar una visión

más clara de la situación vivida. Los hombres entrevistados tienen una actitud más relajada hacia el tema y no consideran tan importante la situación, a comparación con las mujeres que sí muestran más tendencias hacia el acoso entre su mismo género.

En el **cuadro 2**, se presentan los datos generales de los entrevistados, donde se destacan el género, edad, el puesto que tienen y el tiempo que llevan trabajando en la empresa.

En el **cuadro 3**, se destacan los comentarios de los entrevistados acerca de los momentos buenos y malos dentro de la empresa de reciclaje, así como lo que les gusta de su trabajo, también se encuentra la columna donde se les cuestiona si han sufrido abusos por parte de sus compañeros y por parte de quien creen que se ejerce la violencia, superiores o compañeros.

Se puede destacar que en 4 de 5 casos, mencionan no haber sufrido de abuso por parte de compañeros o superiores; además, de que dicen que el ambiente de trabajo es lo que más les agrada de la empresa. Sin embargo, en 4 de los 5 casos, se ubican las áreas que ejercen mayor violencia en la empresa.

En el **cuadro 4**, se destacan las experiencias vividas dentro de la empresa por parte de los entrevistados, así como la posición que muestran ante dicha problemática; 2 de 5 personas mencionan que la situación de violencia dentro de la empresa se ha tornado insostenible; 3 de 5 personas consideran que han pensado en abandonar el trabajo o renunciar por las experiencias que se viven en la empresa en investigación; las otras 2 personas mencionan que lo que viven no es algo grave o no lo consideran como violencia laboral.

Concluyendo con lo anterior, se puede hacer evidente que todas las personas entrevistadas mencionan haber vivido situaciones desagradables en cuanto al trato con los compañeros, algunos de ellos mencionan recibir malos tratos de superiores y administrativos y de compañeros de trabajo.

ENTREVISTA	DURACIÓN DE LA ENTREVISTA (MINUTOS)	GÉNERO	EDAD (AÑOS)	PUESTO	TIEMPO EN LA EMPRESA (MESES)
1	5:42	F	22	LÍDER DE LÍNEA	20
2	2:31	M	19	TÉCNICO EN MANTENIMIENTO	8
3	6:12	F	25	LÍDER DE LÍNEA	7
4	6:23	M	21	LÍDER DE LÍNEA	9
5	5:13	F	26	LÍDER DE LÍNEA	12

Cuadro 2: Análisis de datos generales del entrevistado

ENTREVISTA	MOMENTOS AGRADABLES EN LA EMPRESA	MOMENTOS NO AGRADABLES EN LA EMPRESA	LO QUE MÁS LE GUSTA DE SU TRABAJO	HA SIDO VÍCTIMA DE ABUSO POR SUS COMPAÑEROS	QUIÉNES EJERCEN MAYOR VIOLENCIA EN LA EMPRESA
1	CONSIDERA QUE NINGUNO	VARIOS	SIN COMENTARIOS	NO	COMPAÑEROS Y SUPERVISORES
2	CUANDO LO NOMBRARON LÍDER DE ÁREA	SÍ LOS HA VIVIDO	RELACIÓN CON SUS COMPAÑEROS	NO	CONSIDERA QUE NO HA LLEGADO A ESOS EXTREMOS
3	CONVIVENCIA CON SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO	VARIOS	RELACIÓN CON SUS COMPAÑEROS	NO	COMPAÑEROS Y SUPERVISORES
4	RELACIÓN CON SU JEFE	SÍ, MUCHOS	VALORACIÓN POR PARTE DE JEFE	SÍ	COMPAÑEROS Y SUPERVISORES
5	CONVIVENCIA CON SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO	SÍ LOS HA VIVIDO	APRENDE SOBRE RECICLAJE	NO	COMPAÑERAS DE TRABAJO

Cuadro 3: Experiencias vividas dentro de la empresa

ENTREVISTA	EXPERIENCIA DESENCADENANTE DE HOSTIGAMIENTO Y VIOLENCIA LABORAL	SE HA VUELTO INSOPORTABLE LA SITUACIÓN EN LA EMPRESA	DESVENTAJAS DE LA VIOLENCIA	CONOCIMIENTO DE EXPERIENCIA LABORAL	AYUDARÍA A LA SITUACIÓN	OTROS COMENTARIOS
1	LAS RELACIONES ENTRE COMPAÑEROS	NO	CONSIDERA EN RIESGO SU TRABAJO	IDEA DE LA VIOLENCIA CLARA	NO	HABÍA CONSIDERADO DEJAR EL TRABAJO POR LAS RELACIONES CON SUS COMPAÑERAS
2	NINGUNO	NO	AFECTA LAS RELACIONES DE TRABAJO	IDEA DE LA VIOLENCIA CLARA	SÍ	COMENTA QUE SE LLEVA 'PESADO' PERO NOS ES GRAVE
3	HA VISTO HOSTIGAMIENTO HACIA UN COMPAÑERO	SÍ	ABANDONO DEL TRABAJO	IDEA DE LA VIOLENCIA CLARA	SÍ	NO HAY TRABAJO EN EQUIPO, HA PENSADO EN DEJAR EL TRABAJO
4	CUANDO LO ASCENDIERON DE PUESTO	SÍ	AFECTA LAS RELACIONES DE TRABAJO	IDEA DE LA VIOLENCIA CLARA	SÍ	HA PENSADO RENUNCIAR POR MALA ACTITUD DE SUS COMPAÑEROS
5	NINGUNO	NO	CAMBIO DE TURNO	CONSIDERA QUE SOLO LOS GOLPES SON VIOLENCIA	NO	NO CONSIDERA VIOLENTAS AGRESIONES VERBALES O INDIRECTAS

Cuadro 4: Análisis de la posición del entrevistado, ante el problema de violencia laboral.

También consideran que los directivos de la empresa deben intervenir en el problema en algunos casos, pero no mencionan cómo. En 2 personas, los entrevistados parecen tener una percepción equivocada de lo que es la violencia en el trabajo.

Como puede notarse, todos son líderes y tienen personal a su cargo; es interesante analizar la forma en que describen las relaciones con otros, pues mencionan llevarse bien y hacer bromas o burlas a otros, pero lo describen como un buen ambiente de trabajo, sobre todo en el caso de los hombres.

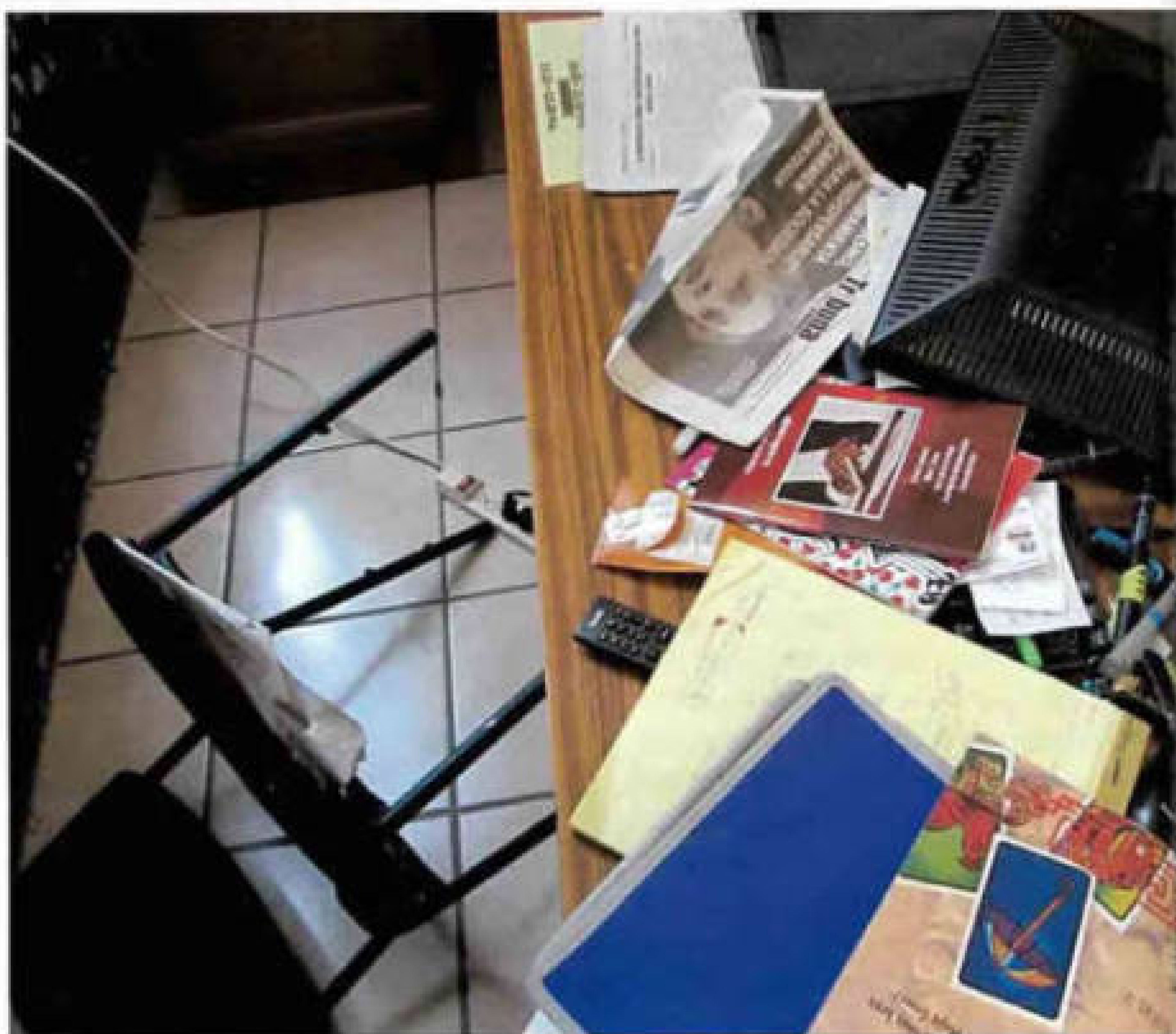
### Conclusiones

Con los resultados en la parte cualitativa, se encontró que las personas no consideran la violencia como algo que trascienda en su vida diaria dentro de sus actividades, a pesar de que algunos de ellos llegaron a considerar la renuncia como una escapatoria de esas situaciones, se acostumbraron a ello y consideran hasta cierto punto normal las situaciones que viven, la consideran como parte de su vida laboral y lo aceptan como tal.

Se han presentado renuncias en un 15% de  $n=30$ , la rotación de personal sigue presente en la empresa y las solicitudes para cambios de turnos son constantes por las situaciones que se viven día a día. Las personas que ejercen la violencia como las que son testigo de ello no tratan de cambiar, incluso desconocen o no quieren reconocer que la violencia también tiene otras manifestaciones, además de la física, existen otras que ellos no la definen como violencia, sino como "llevarse bien" o "jugar solamente"

Se considera que las personas que laboran dentro de esta empresa, no entienden la dimensión del problema, incluso parecen hacerla invisible pero se contradicen con su argumento, lo que hace evidente la percepción equivocada del personal de esta empresa sobre la violencia de trabajo.

Si analizamos los datos por las



características de la población en el análisis cuantitativo, para determinar las manifestaciones que tiene la violencia en esta empresa, son las siguientes:

Por género, los niveles de violencia comparados son muy parecidos tanto en hombres como en mujeres; esto solamente en la violencia que ejercen los superiores y administrativos, lo cual, nos hace pensar que de los jefes y superiores no hay una diferencia marcada hacia el personal a su cargo sea hombre o mujer. Sin embargo, si se analiza la violencia que se percibe por parte de los compañeros de trabajo hacia otros, puede notarse que la violencia es mucho más presente entre las mujeres (promedio del 0.1 al 0.5) pues en cualquiera de las manifestaciones de la violencia superan los puntajes promedios y resultaron menores en un 50% de los hombres; lo cual nos arroja que por ser mujer, estás mucho más expuesta a sufrir violencia por parte del compañero o compañera de trabajo en esta empresa. En la violencia de tipo verbal y física, ambos géneros tienen el mismo puntaje promedio obtenido.

Podemos concluir también, que el ambiente que viven los hombres

dentro de la empresa puede ser mucho más agradable; sin embargo, en la parte cualitativa puede notarse que ambos sexos han sufrido experiencias desagradables, lo cual demuestra que el hombre manifiesta una resistencia mayor a todas las situaciones violentas que pueda vivir dentro de la organización, negándose a hablar sobre ello o a quejarse con la administración haciendo de la situación algo más soportable y tolerante en el desempeño de su trabajo.

Las principales manifestaciones de violencia a las cuales están expuestas las mujeres son a las agresiones verbales con palabras altisonantes, gritos innecesarios, soportan una carga excesiva de trabajo e injustificada por sus superiores, están muy expuestas a la violencia social por parte de sus compañeros y compañeras de trabajo al denigrar su importancia social con el resto de los trabajadores, al sentirse atacadas en el aspecto personal, pues sienten que todas las agresiones que pueden sufrir abarcan también su vida personal o psicológica como lo mostraron los resultados de la encuesta y que fueron los de implicación social (promedio 0.5); desvalorización

personal (0.4) y profesional (0.4); violencia verbal promedio (0.2); quedando nula la violencia sexual y con menor puntaje la violencia física con un promedio de 0.1.

En el análisis por género, es mucho mayor la violencia de mujer a mujer, pues parece ser que ésta solo se manifiesta entre mujeres de forma verbal, social e incluso psicológica; mientras que en los hombres tanto en el análisis cualitativo como cuantitativo, ellos mencionan relaciones mucho más estrechas y poco violentas, pues mencionan llevarse bien pero sin problemas, pues es algo que ellos definen como buen ambiente de trabajo al llevarse bien con bromas sencillas o burlas que no consideran violentas.

Por antigüedad, el análisis nos muestra que las personas se adaptan a la rutina de la empresa, caen en la situación de violencia al manifestarla con mayor frecuencia que las personas que tienen menos tiempo en la organización donde se realizó esta investigación, ya que los que tienen menos de 7 meses en la empresa renuncian, abandonan el trabajo o se mantienen, pero adoptan una postura conformista ante la situación de violencia en el trabajo, considerándolo como parte de una dinámica de trabajo.

Por áreas de trabajo, se nota la violencia laboral mucho más frecuente en el área de producción que en mantenimiento y calidad; los niveles de violencia en producción son mucho más elevados, las manifestaciones de violencia son de todo tipo, mientras que en calidad, la violencia laboral es poco presente al manifestarse sólo en la sensación de carga de trabajo, mientras que mantenimiento tiene manifestaciones de violencia pero sin superar los niveles de producción.

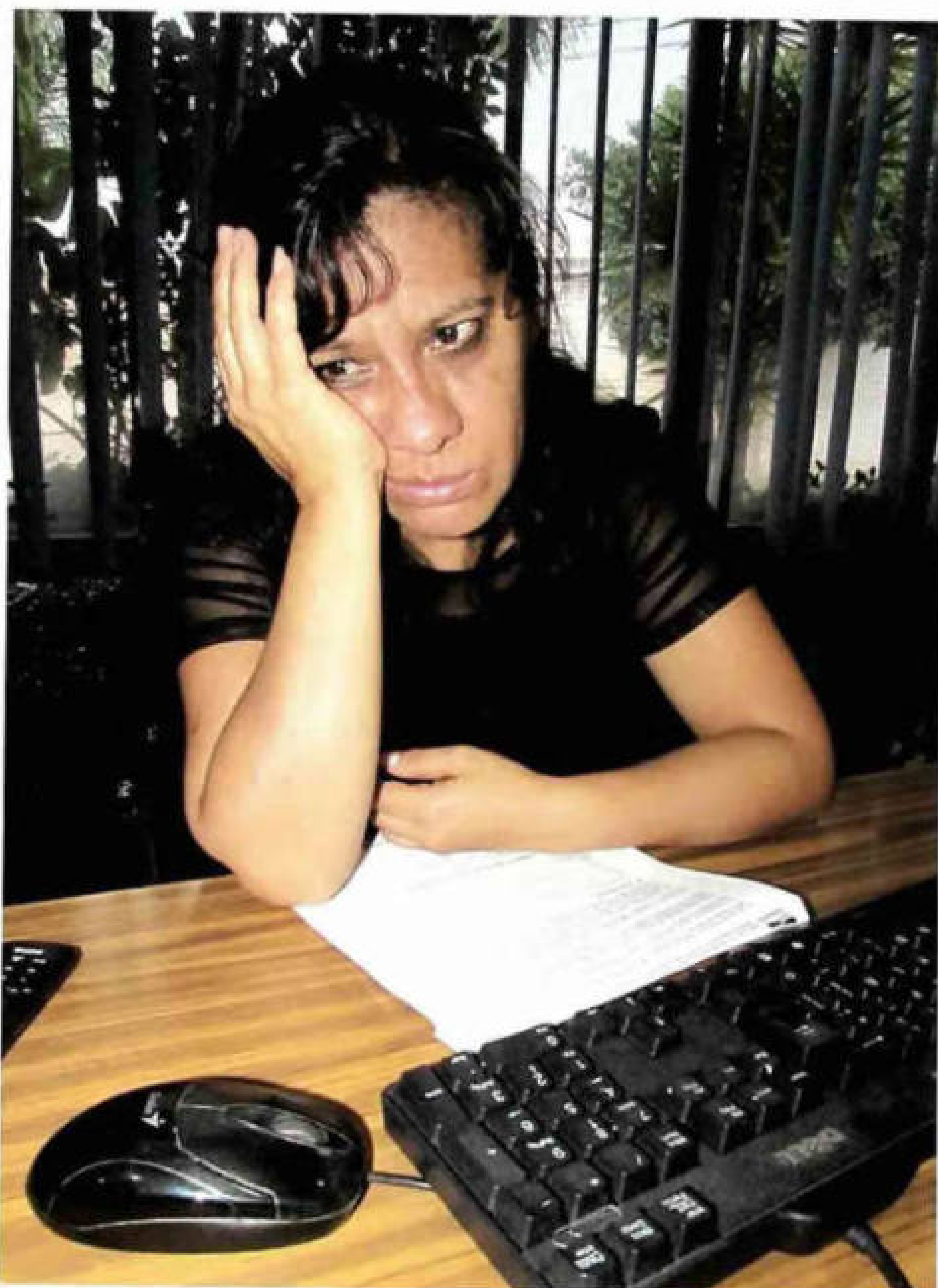
El análisis por edades, nos muestra que las personas que presentan mayor exposición a la violencia son las que tienen entre 18 y 33 años; podemos relacionar esto a la madurez de las personas conforme tienen mayor experiencia de la vida y de trabajo, pues en las personas mayores de 34 años se muestran niveles bajos de violencia

y la perciben poco, la principal manifestación es la de implicación laboral aunque se encuentra con un nivel bajo. En el análisis cuantitativo es evidente que la violencia es más marcada en las personas mucho más jóvenes, que en las personas que tienen edad mayor, lo que es cierto. La mayoría del personal de esta empresa de reciclaje, está entre los 18 a los 25 años, por lo que la violencia es percibida por la mayoría de la población de la empresa.

Por puesto, es notable que la violencia es ejercida con mayor incidencia por los líderes y operativos, de lo cual se

puede mencionar que la violencia es transmitida como un efecto dominó, comenzando con los puestos de mayor jerarquía en la empresa como lo son encargados de áreas, éstos sufren la violencia en pocos niveles y la transmiten a sus subordinados en mayor medida que la reciben, la reproducen en las personas a su cargo y posteriormente las personas de puestos subordinados lo transmiten entre sus compañeros de trabajo.

Los encargados de área sienten una violencia hacia su formación profesional, pues tienen mayor frecuencia en las manifestaciones de





violencia profesional al sobrecargarlos de trabajo y causando en ellos malestao e incomodidad por eso.

En general, se muestra que hay una violencia mucho más marcada por parte de los superiores o administrativos, excepto en el área de calidad, la cual muestra únicamente violencia por parte de los compañeros de trabajo y no de los superiores, a diferencia de las otras áreas.

Es evidente que los superiores o administrativos reproducen sólo lo que sus jefes les hacen sentir con su personal.

En general, se puede concluir que la desigualdad laboral se relaciona con la violencia en el trabajo, de manera que es evidente en esta empresa que las mujeres, los jóvenes y los que tienen puestos con menores rangos salariales y jerárquicos, están mucho más expuestos a experimentar una o varias

manifestaciones de violencia en esta empresa.

Es entonces que podemos concluir, la violencia laboral y la manera en que se vive dentro de esta organización entre los más jóvenes, las mujeres y el personal operativo origina el punto de partida para que se haga evidente la desigualdad en el trabajo acorde a las características de las personas que laboran en esta empresa. La violencia parece ser ejercida en incidencias superiores por las personas que tienen los puestos de mayor posición, transmitiéndola en gran medida a los hombres y mujeres de la empresa, que la reproducen sobre todo entre las mujeres jóvenes de la organización de estudio.

Conforme a los resultados obtenidos de la parte cualitativa y cuantitativa de este estudio, podemos observar que la mayoría de los trabajadores han optado por adquirir conductas

y comportamientos violentos con defensa a lo que reciben por parte de sus compañeros y superiores, percibiendo esto como una manera de "sobrevivir" en la organización de estudio, y tal como lo que realmente es, un problema de ambiente de trabajo y violencia.

### Recomendaciones

Se recomienda el desarrollo de un programa de capacitación que contenga cursos, talleres y actividades que puedan mejorar la convivencia e integración entre los trabajadores de los diferentes puestos: operativos, líderes y, sobre todo, encargados. Además de implementar programas anti estrés pues parece ser que la carga excesiva de trabajo en los superiores y encargados de áreas también es una causa de que las manifestaciones de violencia sean evidentes.

El manejo de emociones también es importante, pues muchos de ellos se dejan llevar por la persona violenta e ingresan en un círculo que continúa al reaccionar constantemente a agresiones por parte de otros, actuando como agresor con los demás compañeros o como agredido, dejando pasar los efectos que tiene e incluso, adaptándose y aceptando estas condiciones.

A los superiores y administrativos se sugieren cursos sobre manejo de grupos y sensibilizarlos ante el problema de violencia laboral, pues como lo vimos en los resultados, el personal de mandos medios y operativos hace mención constante de que reciben manifestaciones de violencia por parte de sus superiores, quienes parecen ejercer un poder violento sobre las personas que están a su cargo. Pero, sobre todo, trabajar con los directivos sobre el mismo tema, pues parece ser que no es un problema de los que tienen los puestos operativos, sino un problema que abarca también los puestos gerenciales y directivos; hay que atacar el problema desde ellos para que, poco a poco, disminuya sus efectos entre el resto del personal.

también, se sugiere considerar los aspectos que emite el Informe de la Organización Internacional del Trabajo quien propone hacer frente a la violencia en forma multifacética, aplicando medidas:

- Preventivas, que tomen en consideración las raíces de la violencia y no sólo sus efectos.
- Específicas, dado que cada forma de violencia exige remedios distintos.
- Múltiples, en el sentido de que se necesita combinar diferentes tipos de respuesta.
- Inmediatas, es decir, hay que establecer con anticipación un plan de intervención inmediata para contener los efectos de la violencia, análogo a las intervenciones en caso de agresión terrorista.
- Favorables a la participación de todas las personas directa o indirectamente afectadas, incluidos los familiares, los directivos de la empresa, los colegas y las propias víctimas.
- A largo plazo, habida cuenta de que las consecuencias de la violencia también se manifiestan a largo plazo y que, por ende, las medidas coyunturales no bastan.

Para la búsqueda de alternativas para combatir la violencia laboral, se recomienda el libro de Piñuel-Zavala (2011). El cual nos habla sobre los siguientes tipos de violencia y prevención primaria dentro de la empresa:

Tipos de violencia:

- Física
- Psicológica
- Patrimonial
- Económica
- Sexual

Formas de prevención primaria dentro de la empresa:

- Contratos colectivos con cláusulas que adviertan, prevengan y sancionen conductas referidas al acoso moral, violencia, acoso sexual, etc.
- Planes de igualdad de géneros
- Protocolos de actuación internos
- Declaración de principios, códigos

éticos de conducta

- Evaluar los riesgos psicosociales: evaluaciones del entorno laboral y del personal
- Comisiones mixtas de control: vigilancia, control y detección de factores desencadenantes de violencia
- Comité de seguridad e higiene en el trabajo
- Capacitación y formación en los diferentes puestos de trabajo para fomentar la mediación, colaboración y la cultura pacífica para la resolución de conflictos.



Fotografía: José Luis Álvarez Huidalgo

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias G.F. y Heredia Espinosa V., *Administración de Recursos Humanos para Alto Desempeño*, Editorial Trillas, México, 2004.
- Arroyo Jiménez Gloria, *Tesis y Monografía, Serie Me quiero Titular*, México, 2007.
- Ausfelder, Trude, *Mobbing, El acoso moral en el trabajo, prevención, síntomas y soluciones*, editorial, Océano Ambar, España 2002.
- Bosqued Lorente Marisa, *MOBBING, Cómo prevenir y superar el Acoso Psicológico*, Editorial, Paidós, España, 2005.
- Bosqued, Marisa, *Qué no te pese el Trabajo. Cómo combatir el estrés y la ansiedad en el ámbito laboral: mobbing, estar quemado, tecnoestrés*, Editorial Gestión 2000, España 2004.
- Brodski Carroll M., *The Harassed Worked*, D. C. Heath And Company, Lexington, Ma. 1976.
- Carrillo García, López Barón, Pando Moreno, *Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo IVAPT-E- R. Colección Evaluación Psicosocial*, por Asociación de Expertos en Psicología Aplicada- AEPA, 2007.
- Carrión García Ma. Angels, López Barón, Tous Pallares Jordi, *Evaluación e intervención Psicosocial*, Asociación de expertos en Psicología Aplicada, AEPA, Barcelona, 2007.
- Chiavenato, Idalberto, *Gestión del Talento Humano*, Editorial McGraw Hill, Colombia 2002.
- Chiavenato, Idalberto, *Introducción a la Teoría General de la Administración*, Cuarta Edición, McGraw Hill, Colombia 1998.
- Chiavenato, Idalberto, *Administración de Recursos Humanos*, Quinta Edición, McGraw Hill, Colombia 2004.
- De Diego, V.R. y Valdivieso P.J.D., *Psicología del Trabajo, Nuevos conceptos, controversias y aplicaciones*. Editorial, Psicología Pirámide, Salamanca España, 1998.
- De la Investigación, Tercera Edición, Editorial Mac. Graw Hill, México 2003.
- Fromm, E. (2004). *Anatomía de la destructividad humana*. México D.F. Ed. Siglo XXI editores S.A. de C.V.
- Flores Peña, S.M., Ravelo Blancas, Patricia, *Cuando el Trabajo nos castiga, Debates sobre el mobbing en México*, Universidad Autónoma Metropolitana, México, 2007.
- Furnham, Adrian, *Psicología Organizacional, El Comportamiento del Individuo en las Organizaciones*, Editorial OXFORD, México, 2001.
- Gómez O. Yohan F., *Proyecto Clima Organizacional*, Sociedad de Psicología Aplicada, México, 2006.
- González Adame Marta, GONZALEZ Adame Yolanda, GUTIERREZ Gallo Amador, *Metodología de la Investigación, Material en C.D. para el Taller Metodología de la Investigación*, U.A. de Aguascalientes, Centro de Ciencias Económicas y Administrativas, Agosto de 2003.
- González de Rivera J.L. *Las Claves del MOBBING, El Acoso Psicológico visto por los expertos*. Editorial EOS, España 2005.
- Guillén G.C., y Guill, B.R., *Psicología del Trabajo para Relaciones Laborales*, lima, Motivación, Cultura, Selección, Editorial McGraw Hill, España 2000.
- Gutiérrez López, E., *Tesis Doctoral: "El Acoso Psicológico en el Trabajo y su impacto en el Clima Laboral"*, U.A.Q, México, 2010.
- Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio, *Metodología de la Investigación*. Editorial Mc. Graw Hill. México 1998.
- Hirigoyen Marie-France, *El Acoso Moral en el Trabajo, distinguir lo verdadero de lo falso*, Editorial Paidós, Barcelona, España 2001. España 1999.
- Hirigoyen Marie-France, *El Acoso Moral, El maltrato Psicológico en vida cotidiana*, Editorial Paidós.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene, *Ley 31/1995, de 8 noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales*, BOE no. 269 10-11-1995
- Iñaki Piñuel y Zabala, *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso Psicológico en el Trabajo*, 1ª. Edición, Editorial S. Térrera, Santander, España 2001.
- Kast F. E. Y Rosenzweig J. *Administración de las Organizaciones* cuarta edición, Editorial McGraw Hill México, 2004.
- Leymann, *Cuestionario de Estrategia de Acoso Psicológico*, <http://www.psiquiatria.com/articulos/psiquiatria/legal/10729/> (Leymann Inventor of Psychological Terrorization Fuente PSQUIATRIA.COM.2003 7(5), José Luis Gonzáles de Rivera Manuel Rodríguez-Abuin, Instituto de Psicoterapia e Investigación Psicosomática, Avenida de Filipinas No. 52, 2003, Madrid, España.
- Pando Moreno Manuel y Salazar Estrada José, *Temas de Condiciones de Trabajo y salud mental*, Cuerpo Académico de Salud Mental en Grupos Poblacionales y Cuerpo Académico de Salud y Trabajo, Universidad de Guadalajara, Primera Edición, México, 2007.
- Paz, V Serra E. (1998). *La infancia de fin de siglo, madres trabajadoras, clima familiar y autonomía*. España, Madrid, Ed. Síntesis Psicología.
- Peiró, José María y PRIETO, Fernando, *Tratado de Psicología del Trabajo*, Volumen 1: La actividad laboral en su contexto, Editorial Síntesis de Psicología, Madrid España, 1996.
- Peña Saint Martín, Ravelo Blancas, Sánchez Díaz, *Cuando el Trabajo nos Castiga, Debates sobre Mobbing en México*, Editorial: EON sociales, Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco, México, 2007.



- aygadas, I. (2004): Las redes de la desigualdad: un enfoque multidimensional, Política y Cultura.
- leskin & Padavic (1994). Women and men of work. Pine Forge Press, 1994. Business & Economics.
- Robbins, Stephen P. Comportamiento Organizacional, Editorial Pearson, Prentice Hall, México, 2004.
- Robbins, Stephen P., La Administración en el mundo de Hoy, Editorial, Pearson Educación, México, 1998.
- Robbins, Stephen, Coulter Mary, Administración, Sexta Edición, Editorial Prentice may, México 2000.
- Rodríguez Fernández Andrés, et.al., Psicología de las Organizaciones, Editorial UOC, Barcelona, España, 2004.
- Rodríguez, F.A., Introducción a la Psicología del trabajo y de las Organizaciones, Psicología Pirámide, Madrid, 1999.
- Sánchez, Anguita (2006), Factores de Riesgos Psicosociales en el trabajo, Psicología Online.
- Sánchez-Escobedo Pedro, MD,PHD, Manual de estilo de publicaciones de la American Psychological Association, segunda edición en español, 2002.
- Smart, Bradford D., El Valor del Capital Humano, Editorial Paidós Empresa, Barcelona España 2001.
- Urdaneta Ballén Orlando, Psicología organizacional, Aplicada a la gestión del Capital Humano, Segunda Edición, 3R Editores, Colombia 2005.
- Uribe, Prado Jesús F. (2011). Violencia y Acoso en el Trabajo, Mobbing, Manual Moderno, México, D.F.
- Velázquez Fernández M., MOBBING, Violencia Física y estrés en el trabajo. Aspectos Jurídicos de los riesgos psicosociales, Editorial Gestión 2000. España 2004.
- Villalobos, 2004. La evaluación de los Riesgos Psicosociales en el trabajo y la planificación de la actividad preventiva, Psicología Online.
- Zepeda, Herrera F., Psicología Organizacional, Editorial Pearson, México, 1999.
- BIBLIOGRAFÍA ELECTRÓNICA.**
- (Factores de Riesgo Psicosociales en el Trabajo, Fernando Mansilla Izquierdo <http://www.psicología-online.com>).
- Francisco Fuertes Martínez. Elementos y dinámica psicosocial del acoso institucional: cómo prevenirlo y neutralizarlo. El Acoso desde las Instituciones fuertes@psi.uji.es
- Fuente: UGT, Aragón (S/F) Manual de la violencia en el trabajo; riesgos psicosociales graves. En línea: : [http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesMujer/Areas/Violencia%20de%20Genero/violecia\\_ambito\\_laboral.pdf](http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesMujer/Areas/Violencia%20de%20Genero/violecia_ambito_laboral.pdf) Fecha de consulta: 21/08/2014.
- Heinz Leymann (Leymann Inventory of Psychological Terrorization, (2007), LIPT 60, recuperado el día 5 de noviembre del 2007.<http://www.acosolaboral.es/html/cuest2.html>
- Laboramos juntos. (2011). Violencia laboral. Recuperado el 12 de abril de 2011, de <http://www.laboramosjuntos.com.ar/shop/noticias.asp?topid=15>
- La violencia en el trabajo y sus manifestaciones. RESUMEN. <http://www.monografias.com/trabajos55/manifestaciones-de-violencia-laboral/manifestaciones-de-violencia-laboral2.shtml>
- Organización Internacional del Trabajo OIT. Informe OIT/06/33, 16 de junio 2006.En: [http://es.osha.europa.eu/news/national\\_news/news\\_article.2006-06-16.8605186903](http://es.osha.europa.eu/news/national_news/news_article.2006-06-16.8605186903)
- Organización Mundial de la Salud (2003). El primer informe sobre violencia laboral. Recuperado el día 10 de abril de 2011, de [http://www.paho.org/spanish/am/pub/violencia\\_2003.htm](http://www.paho.org/spanish/am/pub/violencia_2003.htm)
- Silvia Franco Estudio de Casos. Facultad de Empresas – Universidad Católica del Uruguay. Licenciada en Psicología, Universidad de la República Oriental del Uruguay – postgrado en Gestión de Recursos Humanos, Universidad Católica del Uruguay – Actual Doctorando en Economía y Dirección de Empresas, Universidad Católica del Uruguay – DEUSTO – Consultora Organizacional. E <http://www.ffactory.com>. Ps. Silvia Franco Junio 2003 2-20 [http://es.osha.europa.eu/news/national\\_news/news\\_article.2006-06-16.9508268162](http://es.osha.europa.eu/news/national_news/news_article.2006-06-16.9508268162)

# CONVOCAMOS

A todos nuestros afiliados y afiliadas a participar activamente en la creación de su revista *Superación Académica*, colaborando con sus artículos, ensayos, ponencias y proyectos de investigación de carácter científico académico y, además de la divulgación de sus proyectos, obtendrá un reconocimiento especial debido a que nuestra revista posee el ISSN 2007-9702.

Comunícate con nosotros al teléfono 192-12-00 Ext 3760 y envíanos tus colaboraciones al correo electrónico [supauaq@supauaq.org.mx](mailto:supauaq@supauaq.org.mx) .

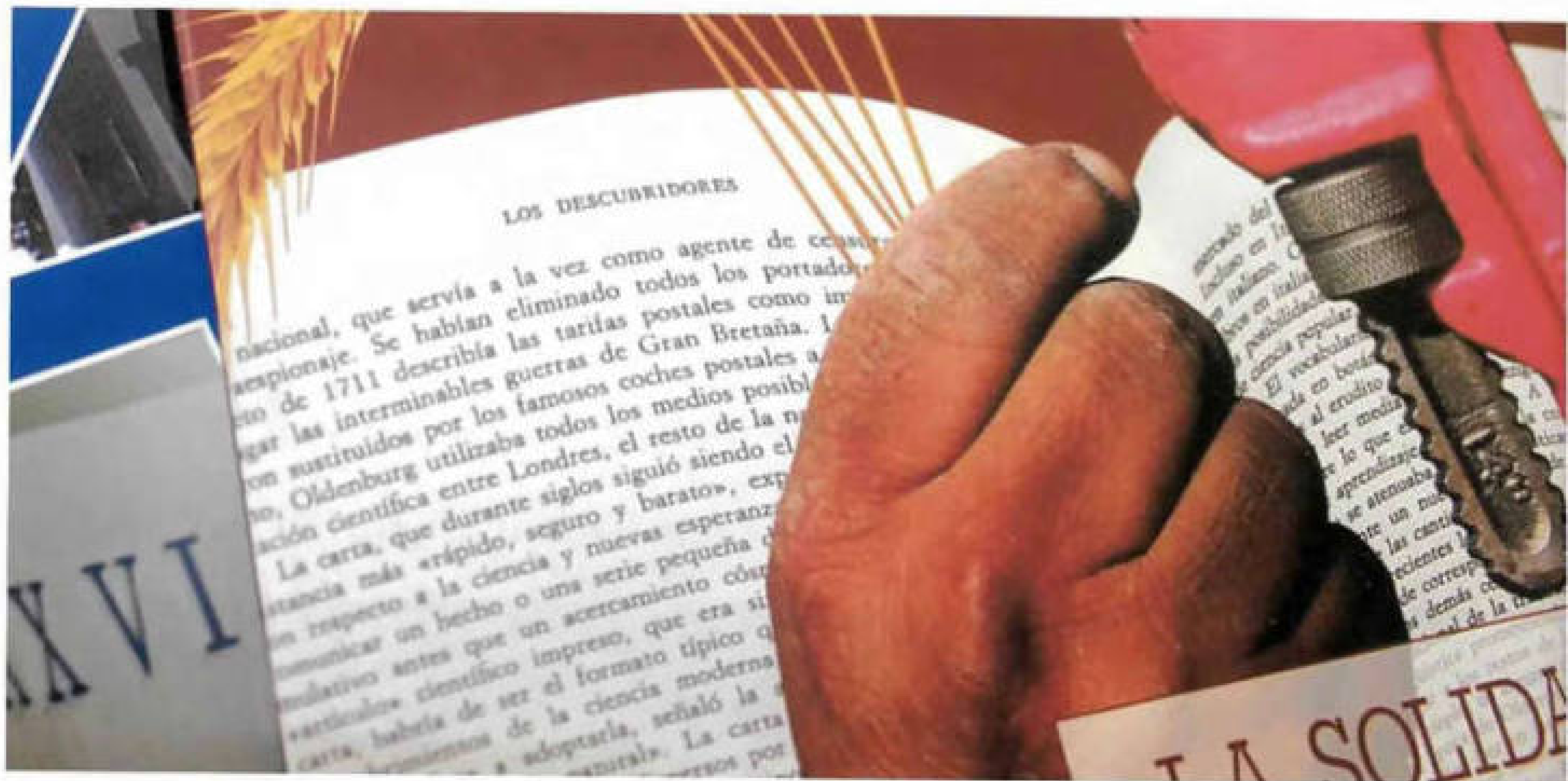
Por una auténtica comunidad universitaria.

Comité Ejecutivo 2012-2014



EL SUPAUAQ  
SOMOS TODAS Y TODOS.

CASA CLUB



## CRITERIOS PARA LA PRESENTACIÓN DE ARTÍCULOS

Los colaboradores de la revista *Superación Académica* han de atender, al preparar sus originales, los siguientes requerimientos:

### Revisión

1. Los trabajos deberán ser inéditos y estarán sujetos a dictamen. En caso de que se hubieran publicado con anterioridad, deberá presentarse una autorización, por escrito, de la institución que previamente lo publicó.
2. Se anexará ficha de identificación del autor (nombre, dirección, teléfono, e-mail, institución, etc.) y una fotografía del mismo a manera de retrato.
3. Los cuadros, tablas, imágenes, gráficas, etc., deberán anexarse por separado y estar debidamente numeradas.

### Técnicos

1. Presentar en formato digital en versión reciente de Word.
2. El texto debe estar escrito con interlineado de 1.5 líneas, tipo de letra Arial de 12-puntos.
3. No utilizar sangrías y separar cada párrafo con un espacio en blanco.
4. Los márgenes del texto deben ir a 2.5 cm. a cada lado.
5. Título en mayúsculas y minúsculas, y centrado.
6. Los subtítulos y demás subdivisiones en mayúsculas y minúsculas, y alineados a la izquierda.
7. Extensión promedio 26 000 caracteres.
8. Gráficos, fotografías y figuras deben adjuntarse en el archivo del texto y, además, enviarse por separado en formato JPG con una resolución mínima de 300dpi.

9. Las tablas deben ser creadas en el mismo programa del texto, o si se realizan en otro programa, deben guardarse en un archivo separado.
10. Las figuras y las tablas deben estar numeradas secuencialmente con números arábigos y con un título o nombre. Utilizar numeración diferente para figuras y tablas.
11. Uniformar el estilo de citas: deberán ser textuales y fieles; de contrario, sería una paráfrasis. Cuando las citas sean menores de cinco líneas, deberán ir entre comillas. Toda transcripción mayor de cinco líneas deberá sangrarse con cinco golpes y separarse del texto antes y después con un espacio en blanco equivalente a una línea.
12. La bibliografía va en un apartado al final del escrito.

### Estructura del escrito

Incluir como mínimo:

- Título (conciso e informativo)
- Autor (agregar grado académico, institución donde labora, cargo, teléfono, correo electrónico y dirección institucional)
- Palabras clave en español e inglés (mínimo tres)
- Resumen en español (máximo 250 palabras) y en inglés
- Cuerpo
- Conclusiones
- Bibliografía

comunidad universitaria

Por una auténtica



SUPAUAQ

SUPAUAQ

SINDICATO ÚNICO DEL PERSONAL  
ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD  
AUTÓNOMA DE QUERÉTARO

COMITÉ EJECUTIVO  
2012-2014

M. en C. Ángel Balderas Puga  
Secretario General

M. en I. Martín Ibarra Silva  
Secretario de Asuntos Laborales y Conflictos

Dr. Carlos Isaac Silva Barrón  
Secretario de Prensa y Propaganda

M. en C. José Luis Ruiz Gutiérrez  
Secretario de Relaciones y Educación Sindical

Mtro. Alejandro Zenteno Ávila  
Secretario de Finanzas

M. en Psic. Margarita Barrera Aboytes  
Secretaria de Actas, Archivo y Estadísticas

Artículo 5o.

## PRINCIPIO DE REPRESENTACIÓN

Todos los miembros del sindicato ejercitaremos nuestro derecho de elegir libremente a nuestros genuinos representantes.

