

VIOLENCIA LABORAL Y ACOSO PSICOLÓGICO EN MUJERES PROFESIONISTAS: ANÁLISIS EN PROFESORAS INVESTIGADORAS DE MÉXICO¹

WORKPLACE VIOLENCE AND PSYCHOLOGICAL HARASSMENT IN PROFESSIONAL WOMEN: ANALYSIS IN RESEARCH PROFESSORS FROM MEXICO

Karla María Urías-Aguirre²

Cynthia Arely Montes García³

Sección: Artículos

Recibido: 17/03/2023

Aceptado: 26/04/2023

Publicado: 30/06/2023

Resumen

En la actualidad la integración de la mujer en el mercado laboral es más notorio, no obstante, esta integración conlleva grandes obstáculos que impiden un desarrollo personal y profesional pleno que garantice su integridad, salud y bienestar. El presente artículo tiene como objetivo analizar si existe la presencia de violencia laboral y acoso psicológico en los espacios de trabajo de mujeres profesionistas que se dedican a la docencia y la investigación, además de distinguir el nivel de intensidad y quién ocasiona dichos actos hostiles. La presente investigación se realizó con 145 mujeres que se desempeñan como profesoras investigadoras, con $M=47.17$ y $DE=9.98$ de edad de distintos estados

¹ Este artículo es el resultado de la investigación realizada dentro del proyecto *Representaciones hacia la Igualdad de Género: actitudes de la Sociedad, la Empresa y el Hogar* (PRO_A6_056), subvencionado por el Programa de Fomento y Apoyo a Proyectos de Investigación (PROFAPI), coordinado por el Cuerpo Académico Procesos Psicológicos, Psicosociales y de Salud Mental (CA-UAS-318), de la Universidad Autónoma de Sinaloa.

² Profesora e Investigadora de la Universidad Autónoma de Sinaloa. Correo electrónico karlaurias@uas.edu.mx  <https://orcid.org/0000-0003-0828-1444>.

³ Licenciada en Psicología por la Universidad Autónoma de Sinaloa. Correo electrónico cynthiamontesgr@gmail.com  <https://orcid.org/0009-0008-3370-9100>.

de la República Mexicana. Dentro de los resultados destaca que el 95.9% de las participantes manifiesta presencia de violencia psicológica, distribuidas en diferentes intensidades. Respecto al acoso psicológico el 58.6% lo ha presenciado, siendo los superiores y compañeros de trabajo los principales instigadores. De esta manera se concluye que la integración en el mercado laboral de las mujeres está limitada por situaciones de acoso y violencia psicológica, ya que se agrega una variante más que tienen que sobrellevar para poder desarrollarse profesionalmente.

Palabras clave: mujer, profesionista, violencia laboral, violencia psicológica, acoso psicológico.

Abstract

At present, the integration of women in the work force is more noticeable, however, this integration entails great obstacles that prevent full personal and professional development that guarantees their integrity, health and well-being. The objective of this article is to analyze whether there is a presence of workplace violence and psychological harassment in the workplace of professional women who are dedicated to teaching and research, in addition to distinguishing the level of intensity and who causes such hostile acts. The present investigation was carried out with 145 women who work as research professors, aged $M=47.17$ and $SD=9.98$, from different states of the Mexican Republic. Among the results, it stands out that 95.9% of the participants manifested the presence of psychological violence, distributed in different intensities. Regarding psychological harassment, 58.6% have witnessed it, with superiors and co-workers being the main instigators. Thus, it is concluded that women's integration into the work force is limited by situations of harassment and psychological violence, since it adds another variant that they have to endure in order to develop professionally.

Key words: woman, professional, workplace violence, psychological violence, psychological harassment.

Introducción

El concepto de género es un producto social, es un conjunto de normas diferenciadas para cada sexo elaboradas a partir de las necesidades e impuestas a los individuos que nacen, convirtiéndose en su modelo de identificación (González & Rodríguez, 2020) es decir, aquellas características biológicas, fisiológicas y anatómicas con las que nace la persona; se refiere al conjunto de expectativas sociales enfocadas en los roles a desempeñar por hombres y por mujeres, en otras palabras, es lo que se espera de ambos. Social y culturalmente se ha establecido cuál es el papel que deben de cumplir ambos sexos, esto fundamentado en los roles productivos, reproductivos y de gestión comunitaria. De esta manera, cuando se habla de género no solamente se hace alusión a aquellas características que distinguen a los seres humanos, sino que también permite señalar aquella asimetría entre lo masculino y femenino o bien, entre hombres y mujeres; esto trae consigo una desigualdad estructural, en donde históricamente la mujer ha sido la principal afectada (Cano, 2022).

Asimismo, las diferencias atribuidas a los sexos están relacionadas de manera intrínseca con los estereotipos de género, refiriéndose a las creencias, percepciones y expectativas generalizadas acerca de los atributos y características de hombres y mujeres (Cardoso, 2015), este abarca un sistema jerárquico, que ha colocado a la mujer y a lo femenino en una posición inferior, mientras que al hombre y a la masculinidad con atributos superiores.

La brecha de género ha ido disminuyendo poco a poco con el paso de los años, por lo que cada vez es más visible la integración de la mujer al mercado laboral, al grado de ser más notoria su participación en puestos en los que antes les era bastante difícil acceder o incluso en aquellos que, hasta la fecha, siguen siendo categorizados como masculinos, como lo es el campo de la investigación. Cada vez son más las mujeres que se insertan en el mundo del trabajo y se reconoce y respeta su labor en diferentes rubros y zonas geográficas (Ross et al., 2020). No obstante, su integración trae consigo grandes obstáculos que impiden su desarrollo profesional pleno, además de vulnerar su integridad, bienestar y salud.

Es un hecho que la satisfacción laboral proviene en gran parte de un clima organizacional, según Chiang et al. (2010) el clima organizacional ofrece conocimientos esenciales para comprender las relaciones laborales, de calidad y eficiencia de las acciones en la organización, agregado a esto (Díaz & Díaz, 2018) un buen clima laboral garantiza un óptimo desempeño para que los empleados desarrollen sus actividades laborales con más eficiencia y compromiso con la organización, sin embargo, poco se ha investigado basado en condiciones de igualdad, en este caso, de género. La Encuesta Nacional en Vivienda (CNDH, 2017) señala que existe una clara diferencia en las condiciones de trabajo para la mujer, agregando a ello que dentro de este contexto predominan las desigualdades por cuestiones de género. Haciendo hincapié específicamente en el marco de la

ciencia, en comparación a los hombres, las mujeres tienen que lidiar día a día con situaciones que se originan a través de elementos sociales influenciados por la cultura, como por ejemplo los estereotipos, roles, normas y prejuicios de género (Kahn & Ginther, 2017). Estas ideas cargadas de prejuicios imponen que la mujer y los puestos sociales de poder son totalmente incompatibles, en virtud de que se duda sobre su capacidad y credibilidad a la hora de ejercer profesiones como la investigación, docencia, dirección, o labores de liderazgo (Garcia-Jimenez & Herrero, 2022). Esta percepción se ha encargado de designarle a la mujer un papel carente de habilidades profesionales, al punto de invalidarla cuando demuestra que esto se trata de ideas erróneas.

Dorsten (2012) esclarece que esto ocurre porque en los espacios científicos y de enseñanza predominan cuestiones e ideologías masculinizadas, de modo que, al existir una imparcialidad de género, las mujeres que tienen esta vocación pueden terminar siendo excluidas, impidiendo así, que lleven a cabo su labor de la manera más oportuna. Este tipo de circunstancias pueden verse reflejadas en condiciones de discriminación, que a su vez son capaces de generar situaciones hostiles, o bien, de violencia (CNDH, 2019). De acuerdo con Villacis y Morales (2017) las desigualdades de género abren paso a condiciones hostiles, añadiendo que, dichas agresiones ocurren de manera sistemática y se van desarrollando a través del tiempo, es decir, que van aumentando tanto en intensidad y en repeticiones, generando así condiciones desfavorables y adversas.

Por consecuencia, la violencia de género presente en la vida laboral y personal de las mujeres profesionistas las expone a sufrir fenómenos tales como el acoso y el hostigamiento, provocando así, diversas afectaciones a su salud física y emocional (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2023), agregando a ello que la presencia de violencia se convierte en una barrera para su desenvolvimiento profesional.

Género

El género está constituido por una gran cantidad de elementos que moldean los comportamientos e ideologías de los individuos, y que refuerzan la línea distintiva entre ambos sexos. Partiendo por las normas de género, actúan como una guía de cómo deben de ser las mujeres y los hombres; con base a esto se establecen los roles de género, que engloba las funciones a desempeñar de cada uno o una (Quesada, 2014). En esta socialización del género se ha generado actividades predominantes para lo masculino y femenino (Marugán, 2020). Estos valores estereotipados según el género se enfatizan en los contextos rurales donde son mantenidos y donde el sistema patriarcal está presente (Ospina, 2018).

Toda esta información es interiorizada por las personas a través de la socialización, especialmente en una edad temprana. Quesada (2014) explica que este proceso resulta ser tan sutil que ni siquiera es percibido cuando estos valores son aprendidos. Esto origina que, desde la etapa de la infancia, los niños y las

niñas, además de ser tratados de una manera diferente, también se vean expuestos a desarrollarse en un ambiente que determine cómo deben de comportarse o cuáles son aquellos objetos, actividades y gustos que van de acuerdo a su sexo biológico.

Dicha condición se ve reforzada por los estereotipos de género, que son un conjunto de ideas o creencias sobre cómo deben de comportarse, interactuar, inclusive pensar las mujeres y los hombres, lo cual suscita que las personas se desenvuelvan en la sociedad con base al constructo sociocultural en función al sexo y al género (Aguilar et al., 2013). Retomando el discurso de Quesada (2014) describe que al ser ideologías tan arraigadas en la civilización terminan creando modelos estrictos sobre cómo deben de ser las características y creencias de los dos sexos, a tal punto de también subrayar aquellos atributos que no son deseados, y, por lo tanto, que no son aceptados socialmente.

A través de la socialización, niñas y niños aprenden un modelo ideal de cómo desenvolverse y llegar hasta la edad adulta. En la infancia, se determinan los roles por medio de los juguetes, mayormente los que son para las niñas consisten en herramientas para el cuidado y atención del hogar, implantando en ellas la idea de la maternidad desde una edad temprana, mientras que los juguetes para niños se enfocan más en juegos sobre profesiones o para que estos puedan ser utilizados fuera de casa; Gonzales y Rodríguez (2020) subrayan que esta disparidad responde a las estructuras de género. En la adolescencia este trato desemejante se interioriza aún más, pues se asimilan las ideas, representaciones y expectativas estereotipadas del contexto cultural en el que se desarrollan (Etchezahar & Ungaretti, 2014). Un ejemplo de ello es que a las mujeres se les comienza a enseñar con mayor énfasis el cómo realizar las labores domésticas, en comparación de los hombres, debido a las dinámicas familiares sujetas al patriarcado. Posteriormente en la vida adulta, la posición desequilibrada llega a tener aún más peso en la vida de la mujer pues ya no solamente afecta en su desarrollo personal y social, sino que también en el profesional.

Pese a que estas ejemplificaciones parecieran bastante inofensivas, la realidad es que esto contribuye a las desigualdades de género, hecho que se entiende como un fenómenos social, cultural y jurídico que exterioriza la discriminación hacia las mujeres por razón de su género y sexo. Esta segregación por género comienza desde las infancias, mientras las niñas realizan prácticas lúdicas marcadas por lo doméstico, el cuidado y la belleza, en el caso de los niños se refleja el poder, la competitividad y la independencia (González & Rodríguez, 2020).

Una de las expresiones de desigualdad y discriminación hacia las mujeres es la violencia, según las Naciones Unidas y el primer artículo de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, comprende cualquier acción que resulte (o tenga la intención de) en un daño físico, sexual y/o psicológico, esto incluye la privación de sus derechos. En los últimos años, el movimiento feminista ha visibilizado la violencia por razones de género como una problemática de

carácter social y de derechos humanos, lo cual ha permitido que ciertas cuestiones de la vida cotidiana que son entendidas como sucesos normales, sean cuestionadas sobre si en realidad esto perjudica de alguna manera a la mujer, por mínima que sea dicha afectación. De igual forma, esto ha posibilitado determinar que se trata de una violencia estructural, la cual busca oprimir a todas las mujeres desde cualquier condición de la vida como la social, económica, política, cultural, sumando a ello que esto se ejerce a través de las tradiciones, lenguaje, religión, ciencia, erotismo, filosofía, etc. (López, 2019; Castro, 2012).

A modo que, prácticamente ninguna mujer está exenta de sufrir opresión y por lo tanto violencia por el simple hecho de su sexo y género. En consecuencia, la violencia de género se deriva en diferentes tipos tales como la física, psicológica, verbal, sexual, simbólica, socioeconómica, etc., así como también en diversas modalidades, por ejemplo: la familiar, institucional, política, comunitaria, laboral, entre otras. Para fines de este estudio, se profundizará en la violencia laboral.

Violencia en el Trabajo

Algunas de las manifestaciones de discriminación contra la mujer trascienden hasta el ámbito laboral, en donde los prejuicios y estereotipos ocasionan diversas consecuencias negativas para su desempeño dentro de esta área y su vida personal, una exemplificación predominante de ello es la violencia, la Organización Mundial de la Salud (2002) describe que es toda muestra de fuerza o de poder que tiene por objetivo causarle algún tipo de daño y/o privación a cualquier sujeto. De este modo, dichos actos son ejecutados de una manera intencional, provocando así un daño por medio del sometimiento.

Enfatizando la violencia en la modalidad laboral, Kurczyn (2013) determina que las agresiones dentro de los espacios de trabajo es una de las problemáticas más frecuentes en nuestra sociedad actual. De acuerdo con Pando et al. (2006) explica la violencia en el trabajo distinguiendo los siguientes tres aspectos:

- 1) Se presenta como una de las manifestaciones de violencia psicológica que está conformada por una secuencia de actos violentos, es poco común que este sea físico, por lo general se presenta en repercusiones morales y psicológicas, es decir mediante humillaciones, desacreditación, menoscenso, amenazas, acoso, etc.
- 2) Las acciones ocurren de una manera repetitiva y continua. En reiteradas ocasiones, la gravedad de la situación empieza a ir en aumento a través del tiempo.
- 3) Su principal objetivo es dañar la integridad de la persona afectada, a tal punto de lograr su salida del espacio laboral.

La violencia no se limita en manifestaciones de carácter físico o verbal, que por lo regular son las demostraciones más fáciles de identificar, sino que también comprende cualquier acción que menoscabe los derechos humanos y derechos

laborales de las mujeres. La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2023) agrega que es todo aquel acto, omisión o abuso de poder que afecte la integridad, libertad, seguridad y salud, además de provocar una barrera para su desenvolvimiento en dicho espacio.

Las consecuencias que ocasiona la violencia son múltiples, por una parte puede provocar un clima organizacional adverso, insatisfacción laboral, bajo rendimiento, y por otro lado a nivel individual es capaz de desencadenar deterioro en el bienestar, estrés o inclusive *burnout*, malestares físicos, síntomas emocionales tales como ansiedad, depresión, pérdida de motivación, desesperanza, cambios bruscos de ánimo, cuya sintomatología puede suscitar algún tipo de trastorno o patología (Pantoja-Pantoja et al., 2020).

Aspectos de la Norma 035

En el año 2018 se publicó la Norma Oficial Mexicana 035 (NOM 035), la cual prácticamente obliga a las organizaciones a poner atención en los aspectos psicológicos y sociales de su personal. Tiene como propósito establecer los elementos que permitan identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, esto último se refiere a aquellas afectaciones derivadas de funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada, la exposición a acontecimientos traumáticos y/o a actos de violencia laboral, que son capaces de originar trastornos de ansiedad, afectaciones en el ciclo de sueño-vigilia, estrés y dificultades de adaptación. Asimismo, busca fomentar un entorno favorable, refiriéndose como un espacio de la organización que provee a sus empleadas y empleados un sentido de pertenencia, una formación adecuada, una participación proactiva entre compañeras y compañeros, la distribución adecuada de cargas de trabajo (conciliación trabajo-familia), la evaluación y el reconocimiento del desempeño (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2018). De este modo, la política de prevención de riesgos psicosociales tiene por objetivo prevenir la violencia laboral por medio de acciones como impulsar el apoyo social, brindar información de sensibilización y capacitación al personal respecto a esta temática. De igual forma, establece que la organización debe de disponer mecanismos seguros y confidenciales para denunciar los actos de violencia laboral y que estos integren procedimientos de actuación y seguimiento.

Entre las situaciones de violencia laboral que la NOM 035 reconoce están: los malos tratos, aludiendo a las burlas, humillaciones y ridiculizaciones; el hostigamiento y el acoso psicológico, a continuación, se profundizará en estos temas.

Hostigamiento y Acoso

En términos generales el acoso laboral se define como todo comportamiento interpersonal cuya intención es la de agredir o perjudicar la integridad física o psicológica de cualquier empleado (Henning et al., 2017). De esta manera, la violencia laboral puede ser ejercida por parte de una autoridad, es decir de alguien que ocupe un puesto más alto que el de la persona violentada y/o por compañeros del trabajo; el hostigamiento y acoso constituyen dos de las manifestaciones más frecuentes y repetitivas de violencia en este contexto. De tal forma que un ambiente laboral dañino favorece condiciones como malestar psicológico, conductas de hostigamiento y/o manifestaciones psicosomáticas (Anjum et al., 2018).

Tomando como referencia la Ley Federal del Trabajo (2022), describe el hostigamiento como las conductas verbales, físicas, incluso ambas, en donde existe una relación de subordinación, esto se refiere a una figura agresora que se encuentra en una posición superior, mientras que la víctima está posicionada en un nivel inferior; mientras que al acoso sexual como un ejercicio abusivo, en el que a pesar de que no existe la subordinación, de igual manera provoca un estado de riesgo e indefensión para la persona afectada.

Cabe destacar que dicha Ley solamente aborda el acoso desde el término sexual, por lo que es importante resaltar que también existen otros tipos, tal como el acoso físico, verbal, virtual o psicológico, o incluso, puede llegar a ser una combinación de todos estos ejemplos. Destacando aquellas agresiones psicológicas, es el término que más se utiliza en los contextos laborales. El acoso psicológico incluye características más sutiles que afectan gravemente el desempeño de trabajo de la persona. De acuerdo con la norma 035 se fundamenta en la intimidación sistemática y persistente, describiendo exemplificaciones como: desacreditación, insultos, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones de carácter negativo, rechazo, impedimento de la autodeterminación, amenazas, etc. Es relevante mencionar que desde esta norma no se aborda el acoso sexual.

Actualmente, es bastante común que se emplee el término *mobbing* para referirse al acoso laboral. Al respecto Escartín et al. (2012) lo define de esta manera:

Conjunto de comportamientos (de diferente tipo: emocionales, cognitivos, conductuales y contextuales y severidad) realizados sobre una persona y su contexto laboral, que, por su propia naturaleza, duración y repetición son dañinos para los miembros de la organización y, en la mayoría de los casos, también para la organización en sí misma. (p. 42)

Este concepto hace énfasis en que la violencia no siempre es directa, ya que en reiteradas ocasiones procede a ser sumamente sutil, por lo que puede resultar complicado identificarla y, por ende, señalarla. Leymann (1990), pionero en el

estudio del tema de acoso laboral, añade algunos tipos de conductas por agrupaciones: a) acciones que obstruyen la comunicación, b) que buscan aislar e impiden el establecimiento de relaciones sociales, c) conductas que desacreditan a la persona al grado de humillarla por medio de burlas y críticas, d) ataques enfocados en el demérito profesional y su desarrollo, e) comportamientos que vulneran la salud e imposibilitan que se adopten las medidas de protección necesarias para la víctima.

De esta forma, se puede entender que, para que una situación sea considerada como hostigamiento o acoso debe de cumplir con tres características negativas: 1) que sea una conducta ofensiva, 2) que esta no sea deseada, 3) y que sea un acto repetitivo (Organización Internacional del Trabajo, s.f.). Agregando que el conflicto puede ir en aumento a través del tiempo. Así, el acoso laboral es un fenómeno de la salud ocupacional y de los factores psicosociales del trabajo, que tiene el potencial de afectar de forma negativa la salud de los trabajadores y tener un impacto negativo en el espacio laboral (Caraballo, 2019).

Ahora bien, sobre el tiempo estimado de cuánto deben de durar estas conductas para que puedan ser catalogadas como hostigamiento y acoso, se hace referencia a lo establecido por Leymann (1990), quien planteó que la duración debía ser de al menos seis meses, pero, su conclusión se basó en el diagnóstico de manuales sobre trastornos. Si bien, no existe una pauta exacta de cuánto tiempo debe de pasar para que una persona considere que está siendo hostigada y/o acosada, no obstante, es importante destacar que la duración debe de ser relativamente prolongada.

Einarsen et al. (2020) precisa que el *mobbing* es considerado un estresor psicosocial derivado de las relaciones interpersonales y la interacción entre compañeros y/o superiores. Asimismo, los autores identifican dos tipos de acoso, el orientado al ámbito personal y al laboral; por un lado, cuando está dirigido a la esfera individual suele ser más sencillo el reconocerlo ya que engloba rumores, críticas injustificadas, insultos, burlas ofensivas, o cualquier otra acción encaminada al desprecio y a la intimidación de la persona; mientras que, el acoso situado en la esfera laboral tiene la intención de afectar mayormente el desempeño del sujeto dentro de la organización, algunas ejemplificaciones de ello son el impedir su autonomía, la sobrecarga o infracarga de trabajo, el dejar tareas en un lapso de tiempo insuficiente, etc. Al contrario del acoso enfocado en lo personal, el laboral es más difícil de identificar ya que la persona considera que estos actos son normales en la cultura organizacional, de modo que, al estar bajo la idea de que esto forma parte de su labor, está obligado u obligada a tolerar la situación (Einarsen et al., 2020).

Es fundamental resaltar que la violencia laboral puede ser comprendida como una de las tantas manifestaciones de violencia de género, puesto que se sustenta en las diferencias socioculturales atribuidas a hombres y a mujeres (Frías, 2020). La atmósfera de violencia tanto de manera horizontal como vertical, tanto con

superiores y compañeros, obligan en muchos casos a abandonar sus espacios laborales, por lo que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2020), busca promover un ambiente laboral digno, proponiendo un Modelo de Protocolo para la prevención, atención y erradicación de la violencia laboral, dicho instrumento permite atender casos de acoso laboral, acoso sexual y hostigamiento en el centro de trabajo. Dicho modelo detalla: puntos generales, actores estratégicos para la implementación del protocolo y el procedimiento para la atención de casos de violencia laboral.

Violencia Laboral por Razones de Género

Socialmente el contexto está conformado por componentes que provocan una asimetría entre ambos géneros, para dejarlo más en claro se describirán algunos elementos: el sistema patriarcal, que le otorga al hombre una figura de superioridad y autoridad encargada de la toma de decisiones en los ámbitos más importantes de la sociedad; el sexismo, que promueve prejuicios por medio de símbolos, lenguaje y costumbres hacia la mujer, colocándola en una posición inferior; el machismo, que le otorga al hombre características de dominación; el androcentrismo, cuya tendencia coloca al varón como el centro de todo (León, 2015).

Lo anterior se ve reflejado en situaciones que intentan excluir a la mujer del espacio público y perjudicar su crecimiento profesional, algunas de las limitaciones en la vida diaria de las mujeres pueden ser las siguientes: la división sexual del trabajo, que establece una división en las actividades a realizar, dónde a la mujer se le atribuye aquellas tareas relacionadas al rol reproductivo, que socialmente es el más desvalorizado, mientras que al hombre se le liga al rol productivo, lo cual comprende el trabajo remunerado y aquellas actividades de mayor reconocimiento y prestigio; la doble o triple jornada laboral, cuyo fenómeno obliga a la mujer a cumplir con una sobrecarga de tareas, pues se le asigna tanto el trabajo remunerado y como el no remunerado; el suelo pegajoso y el techo de cristal, es decir, aquella falta de oportunidades que evitan el que puedan ascender profesionalmente y alcanzar altos puestos; la segregación profesional, puesto que al hombre se le designan carreras y disciplinas con mayores ingresos y prestigio, por el contrario, a la mujer se le relaciona con las profesiones que son peores pagadas; la brecha salarial, engloba la diferencia en el salario que reciben ambos, aun cuando desempeñen las mismas labores (Camarena & Saavreda, 2018; Comisión Nacional de Derechos Humanos, 2018; Cubillos & Monreal, 2019; ONU Mujeres, s.f.; Roldán-García et al., 2012).

Dentro de la ciencia moderna, la tecnología y la enseñanza, la representación de este espacio científico sigue siendo masculinizado, de modo que las mujeres continúan sufriendo discriminación y actos de violencia en su participación. Con base a Oliveras-Del Río et al. (2018) dentro de este espacio las mujeres tienen que desenvolverse en un contexto principalmente patriarcal, por lo que

constantemente están expuestas a sufrir una gran cantidad de tipos de violencia, resulta alarmante observar que siguen viviendo condiciones de opresión.

Si bien, la participación de las mujeres en el campo de la investigación ha ido en aumento, este crecimiento ha sido bastante lento, de acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2021) a nivel mundial las mujeres representan tan solo el 33%, haciendo hincapié en México, para el año 2018 la cifra fue del 33%. Tomando en cuenta el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) de Conacyt, considerada la principal agrupación de investigadores e investigadoras en el país, es bastante evidente que existe la inequidad de género, las mujeres tan solo conforman el 38.2% frente a un 61.8% de hombres investigadores. Cabe destacar que los datos referentes a las mujeres disminuyen hacia un 24% cuando se habla de altos mandos, es decir el nivel II y III (Conacyt, 2022). Esto último remarca que, hasta la fecha, aún les es obstaculizado el acceso a puestos de mayor reconocimiento académico y social. De acuerdo con Luong et al. (2020) el hecho de que la mujer científica intente ocupar roles de liderazgo, genera en la sociedad actual una serie de prejuicios en torno a que no son lo suficientemente capaces para desempeñar estos cargos, marcando una evaluación negativa y comparándolas líderes hombres. Es por ello que sigue existiendo una resistencia en la incorporación de la mujer en aquellos puestos con cargos más elevados, reteniéndolas en puestos inferiores.

73

Haciendo énfasis en otras condiciones que limitan a las mujeres investigadoras en su labor y que tienen relación con los prejuicios de género, Mendieta-Ramírez (2015) destaca el acoso laboral, la falta de protocolos para la atención de casos de violencia y discriminación por cuestiones de género en sus trabajos, la ausencia de grupos representativos de mujeres en comités, las limitaciones familiares, la escasez de mecanismos de apoyo en casos de gestación, los criterios (no escritos) de exclusión en la toma de decisiones, los mecanismos de discriminación por motivos de género para intervenir en editoriales o revistas académicas con altos niveles de impacto, la falta de programas institucionales, sociales y gubernamentales que den visibilidad a sus trabajos de investigación.

Asimismo, existe un fenómeno abundante en este entorno, el efecto Matilda o la homofilia de género que implica que los investigadores tienden a aludir a autores de su mismo género (Potthoff & Zimmermann, 2017), lo que se da en ambos sexos, como contrarespuesta al prejuicio relacionado a la falta de reconocimiento sobre los logros y habilidades de las mujeres investigadoras, de manera que son los hombres a quienes erróneamente se les atribuye el crédito de lo que ellas logran. Debido a este sesgo, a las mujeres les resulta doblemente difícil acceder a financiamientos, becas, distinciones, o cualquier otro aspecto que contribuya en su crecimiento académico.

Tanto a nivel mundial como en México, la participación de la mujer en la investigación científica y el desarrollo tecnológico continúa siendo limitada. Un punto relevante a mencionar sobre la prevalencia de este fenómeno es que la

sociedad mexicana se caracteriza por promover la imagen masculina desde una perspectiva de fortaleza, liderazgo, iniciativa y superioridad, mientras que a la mujer se le atribuye el rol reproductivo y por lo tanto una desvalorización de sus habilidades y tareas (Aguilar et al., 2013). Bajo esta misma línea, las mujeres investigadoras y profesoras tienen hijas e hijos que sufren aún más abusos por su rol como madres. Pareciera que la academia percibe como una amenaza la maternidad, que limita las posibilidades de que obtengan un espacio dentro de este, aunque el discurso social brinda un rol básico de la maternidad en la sociedad, en el desempeño laboral el rol de cuidadora de los hijos es valorado como una interferencia negativa, por el mito que aumenta los costos laborales, el ausentismo y la rotación laboral (Díaz et al., 2017). Incluyendo que esto suscita que sus jornadas se conviertan doblemente pesadas.

Como se puede apreciar, son múltiples las adversidades que tienen que enfrentar las mujeres que están dentro del área de investigación, todas estas tienen raíz en la pauta desigual de género que pretenden obstaculizar su crecimiento profesional y repercutir hasta el ámbito personal. A pesar de los avances hacia la igualdad en la educación, las mujeres no han alcanzado la equidad en posiciones laborales de altos rangos en el nivel superior (Sonja et al., 2019), enfrentando climas negativos y políticas que presentan barreras para reducir dicha marginación.

Los propios contextos universitarios donde existe la presencia de acoso y hostigamiento dificultan la posibilidad de recurrir a la denuncia, ya sea por miedo o por creencias asociadas a la misma (Echeverria et al., 2018). Que si bien, esto no quiere decir que los hombres están exentos de sufrirlo, la realidad es que la mujer es más propensa a vivirlo al encontrarse en una posición inferior hablando del nivel socioeconómico, desacreditación sociocultural y al tener menores oportunidades laborales. De esta manera, el ambiente en que laboran las mujeres incluye una atmósfera basada en el miedo, inseguridad, temor y ansiedad, además de estar obligadas a afrontar el daño que trae consigo (Escobar, 2018).

Un punto a resaltar es que las condiciones de discriminación y violencia vivenciadas por mujeres científicas se agravo aún más durante la pandemia ocasionada por COVID-19. Entre los principales obstáculos se encuentra una inestabilidad laboral, el aumento de horas laborales al día, casos de discriminatorios, escaso reconocimiento, una diferencia en los criterios de evaluación entre hombres y mujeres, en el caso de las madres de familia sus labores en el cuidado de hijos e hijas se intensificó, y los casos de acoso incrementaron, agregando que estos tuvieron mayor frecuencia en la modalidad virtual (Gallego-Morón & Montes-López, 2021; Observatorio Mujeres Ciencia e Innovación, 2021).

Agregando a lo anterior, se plantea el hecho de que el desconocimiento y por lo tanto la normalización de este tipo de violencia directa e indirecta, pueden obstruir en la identificación y el reconocimiento de la existencia de este tipo de problemáticas, afectando directamente la respuesta de las mujeres. En ese

contexto, y considerando las necesidades formativas de los operadores de justicia la Dirección General de Derechos Humanos de la Suprema Corte y la Escuela Federal de Formación Judicial diseñaron Manuales de Actuación, específicamente el Manual para Juzgar con Perspectiva de Género en Materia Laboral (Vela, 2021) que busca ser una herramienta didáctica que facilite la resolución de los casos más actualizados en Derechos Humanos y que contribuyan en la formación especializada en temas esenciales para la impartición de justicia.

Del mismo modo, puede resultar complicado erradicar este fenómeno al exponer a la víctima a soportar este tipo de agresiones debido a la falta de recursos económicos, y de apoyo por parte del contexto laboral y también del social (Villacis & Morales, 2017). A pesar de que existe una gran cantidad de normas, leyes y mecanismos que respaldan los derechos humanos y laborales de las mujeres, en la mayoría de los casos no son ejercidos y respetados de la manera más adecuada. La idea patriarcal predominante en la cultura puede llegar a facilitar que las conductas de violencia sean ejercidas en el contexto organizacional. Es por ello que el presente trabajo tiene como objetivo analizar si existe la presencia de violencia laboral y acoso psicológico en los espacios de trabajo de mujeres profesionistas que se dedican a la investigación y a la docencia, además de distinguir quienes ocasionan estos actos hostiles.

Método

75

El estudio se realizó con un enfoque cuantitativo, el cual consiste en la recolección de datos con base en la medición numérica de las variables y el uso de análisis estadísticos; a su vez fue no experimental, esto se refiere a que no se manipularon las variables, solamente se observaron los fenómenos ya existentes para posteriormente analizar los resultados (Hernández et al., 2014) y de tipo transversal, ya que los datos recabados se solicitaron en un único momento.

El tipo de muestreo fue no probabilístico, específicamente muestreo intencional, esto se refiere a que el método no se basa en la probabilidad y que la selección de participantes está enfoca directamente en ciertas características de la investigación, al respecto Hernández (2021) indica que la selección de los participantes se realiza mediante expertos que establecen criterios a seguir.

Participantes

Los criterios de inclusión de la muestra fueron los siguientes: mujeres profesionales que desempeñaran labores dentro del área científica, específicamente como profesora-investigadora en México.

Las participantes fueron un total de 145 mujeres mexicanas, con edades entre 30 y 74 años ($M=47.17$ y $DE=9.98$), provenientes de diferentes estados de la República Mexicana: 33 (22.8%) de Nuevo León, 32 (22.1%) de Ciudad de México, 21 (14.5%) de Jalisco y el resto 64 (40.6%) de otros 21 estados (Colima, Oaxaca,

Puebla, Estado de México, Sinaloa, San Luis Potosí, Michoacán, Coahuila, Guanajuato, Tamaulipas, Durango, Chihuahua, Sonora, Querétaro, Yucatán, Baja California, Aguascalientes, Chiapas, Hidalgo, Veracruz y Morelos.

Instrumento

Se solicitaron datos sociodemográficos como: grado de estudios, estado civil, número de hijos, número de personas que viven en el mismo hogar, ingresos económicos de otros integrantes de la familia, ocupación, pertenencia al Sistema Nacional de Investigadores (SNI), número de horas que trabaja diariamente y tiempo de antigüedad en su trabajo, finalmente, se considera que durante ese tiempo ha tenido oportunidad de crecer en su puesto laboral.

Se aplicó el *Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT PANDO)* de Manuel Pando Moreno (2006), validado en México, con una confiabilidad de 0.911.

Permite identificar si existe violencia dentro de espacios organizacionales, estableciendo una diferencia entre la presencia de violencia, intensidad de esta misma y de acoso psicológico. En cuanto a su contenido, está compuesto por 22 reactivos, los cuales se dividen en dos incisos/categorías (ambos en escala tipo Likert):

- Categoría A: mide la presencia de violencia psicológica y su intensidad. Las respuestas van desde: 0= nunca, 1= casi nunca, 2= algunas veces, 3= frecuentemente, 4= muy frecuentemente. Para obtener la variable de presencia de violencia se consideran como positivos los reactivos diferentes a la opción de "nunca", lo cual organiza los siguientes valores: nula= ninguno de los reactivos es considerado como positivo, media= 1 a 5 ítems, alta= más de 6. En cuanto a la intensidad de la violencia, se suman cada uno de los reactivos, el puntaje va de: nula= 0, baja= 1 a 22, media= 23 a 44, alta= 45 o más.
- Categoría B: puntúa la presencia de acoso psicológico en el trabajo, con puntuaciones de: 1= menos que mis compañeros, 2= igual que a mis compañeros, 3= más que al resto de mis compañeros. Para medir esta columna solamente se le asigna un punto a la respuesta 3= más que al resto de mis compañeros. Si se obtuvo un puntaje de 0= la presencia de acoso es considerada nula, de 1 a 3= baja, de 4 a 7 media y más de 8 se percibe como alta.

Por último, hay una segunda parte del instrumento que hace énfasis en determinar quién es la persona que comete dichos actos hostiles, dando como opciones: jefes, compañeros o ambos.

Procedimiento

En primera instancia se identificaron páginas y grupos de *Facebook* e *Instagram* dirigidos hacia la muestra del estudio, es decir mujeres que trabajan como investigadoras, dichas páginas y grupos fueron los siguientes: divulgación científica - psicología, neurociencias y ciencias sociales, morras en las ciencias, divulgadoras científicas en México, metodología e investigación académica, morritas científicas y comunidad científicas mexicanas, mujer+ciencia+equidad. También se realizó una ardua búsqueda de correos electrónicos en bases de datos y directorios de Universidades e Instituciones disponibles en internet.

A través de estas plataformas se divulgó una invitación para participar en el levantamiento de datos junto con el link del formulario de *Google*, el cual contenía un consentimiento informado, una sección de datos generales y el instrumento previamente mencionado. El tiempo estimado para responderlo fue de 15 minutos aproximadamente. El formulario en línea estuvo activo del 9 al 21 de febrero del 2022.

Una vez obtenida la información se vaciaron los datos en el paquete estadístico SPSS Versión 23 para su respectivo análisis.

Consideraciones Éticas

77

Esta investigación cumplió con los principios éticos requeridos en investigaciones con seres humanos, basados en la Declaración de Helsinki(Comisión Nacional para la Protección de los Sujetos Humanos de Investigación Biomédica y del Comportamiento, 2010), en sus normas actuales de privacidad y confidencialidad, uso de consentimiento informado y derecho a la información para garantizar la gratuidad, la no discriminación y abandonar la investigación en cualquier momento que el participante lo demande. Este estudio cumple con el Código Ético avalado por la Sociedad Mexicana de Psicología (2016).

Resultados

Dentro de los resultados de los datos sociodemográficos, respecto al último grado de estudios 119 (82.1%) cuenta con doctorado, 20 (13.8%) tiene maestría, 1 (0.7%) posee especialidad y 5 (3.4%) posee el grado de licenciatura. En cuanto al estado civil, 73 mujeres (50.3%) son casadas, 43 (29.7%) son solteras, 16 (11%) en unión libre, 9 (6.2%) se encuentra en una relación y 4 (2.8%) viudas. El 69.7% de las participantes tiene hijos y el 30.3% no tiene hijos. Respecto a cuántos hijos, el número de personas que viven en su hogar y si hay otra persona que lleve otro ingreso económico a casa, se puede observar a detalle en la Tabla 1.

Tabla 1
Características sociodemográficas de las participantes

Carácteristica	n	%
Número de hijos		
0	44	30.3
1	32	22.1
2	51	35.2
3	15	10.3
4	3	2.1
Número de personas que viven en su hogar		
0	4	2.8
1	12	8.3
2	45	31.0
3	34	23.4
4	32	22.1
5	15	10.3
6	3	2.1
Carácteristica		
Además de usted, ¿hay otra persona que lleve un ingreso económico a casa?	n	%
Si	100	69.0
No	44	30.3
Perdidos	1	0.7

Nota. Elaboración propia.

78

De las 145 mujeres participantes 89 de ellas (61.4%) pertenece al Sistema Nacional de Investigadores (SNI), 49 (33.8%) no pertenece al SNI y 7 (4.8%) no respondieron. Un total de 99 mujeres (68.3%) considera que sí se le ha permitido la oportunidad de crecer en su puesto laboral, mientras que 46 (31.7%) no lo considera así. Respecto al tiempo de antigüedad en su actual trabajo y el número de horas dedicación, se aprecia el dato en la Tabla 2.

Tabla 2
Distribución de frecuencias según la antigüedad y horas diarias de trabajo

	n	%
Tiempo de antigüedad en su actual trabajo		
Menos de 1 año	5	3.4
1 a 5 años	22	15.2
5 a 10 años	28	19.3
Más de 10 años	90	62.1
Número de horas que trabaja al día		
De 4 a 6 horas	7	4.8
De 6 a 8 horas	32	22.1
Más de 8 horas	106	73.1

Nota. Elaboración propia.

Respecto a los resultados del Inventory de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (Pando, 2006), se calculó la consistencia interna por categoría oscilando entre .932 y .933 de alpha de Cronbach y con un alpha de Cronbach general de .939. Se utiliza la distribución de puntajes que el autor propone, para ello se suman los puntajes de la Categoría A, que corresponde a la presencia e intensidad de la violencia psicológica. Para determinar la presencia se deben contar cuántas respuestas fueron diferentes a la opinión de “nunca”, mientras que, para evaluar la intensidad de esta, se realiza una sumatoria de cada una de las respuestas, organizando los valores en baja, media y alta intensidad, ver Tabla 3.

Tabla 3*Interpretación de presencia e intensidad de violencia psicológica*

Dimensión	Nula/Baja	Media	Alta
Presencia de violencia psicológica	0	1 - 4	5 o más
Intensidad de violencia psicológica	1 - 22	23 - 44	45 o más

Nota. Cuellar (2020, p. 131).

Los resultados obtenidos con las participantes de este estudio en cuanto a la presencia e intensidad de la violencia psicológica se pueden apreciar en la siguiente tabla.

79

Tabla 4*Resultados de presencia e intensidad de violencia psicológica*

Dimensión	Nula/Baja	Media	Alta
Presencia de violencia psicológica	6 (4.1%)	22 (15.2%)	117 (80.7%)
Intensidad de violencia psicológica	53 (36.6%)	41 (28.3%)	51 (35.2%)

Nota. Elaboración propia.

Por su parte, para obtener la interpretación del acoso psicológico (categoría B), sólo se le asigna un punto a la respuesta “más que al resto de mis compañeros”, considerando los siguientes niveles: nula, baja, media y alta (ver Tabla 5).

Tabla 5*Interpretación de nivel de presencia de acoso psicológico en el trabajo*

Dimensión	Nula	Baja	Media	Alta
Acoso psicológico	0	1 - 3	4 - 7	8 o más

Nota. Cuellar (2020, p. 132).

En los resultados del presente estudio se encontró que 41.4% de las participantes se posiciona en categoría nula, mientras que el 58.6% en algún nivel de presencia de acoso psicológico, ya sea baja, media o alta, ver Tabla 6.

Tabla 6

Resultados del nivel de presencia de acoso psicológico en el trabajo

Dimensión	Nula	Baja	Media	Alta
Acoso psicológico	60 (41.4%)	27 (18.6%)	25 (17.2%)	33 (22.8%)

Nota. Elaboración propia.

Finalmente, el instrumento determina quién o quiénes son los perpetradores de la violencia y acoso psicológico, considerando las siguientes opciones: superiores, compañeros y/o compañeras de trabajo, subordinados y/o subordinadas, ninguna de las opciones anteriores o bien más de una de estas opciones antes mencionadas. Para analizar los victimarios que ejercen la violencia psicológica y acoso ver Tabla 7.

Tabla 7

Resultados de quiénes ocasionan la violencia

	n	%
Mi(s) superior(es)	45	31
Mi(s) compañero(s)	30	20.7
Mi(s) subordinado(s)	2	1.4
Ninguna de las anteriores	33	22.8
	n	%
Superior(es) y compañero(s)	30	20.7
Compañero(s) y subordinado(s)	1	0.7
Superior(es), compañero(s) y subordinado(s)	3	2.1
Superior(es) y subordinado(s)	1	0.7

Nota. Elaboración propia.

80

Discusión

A manera de discusión se retoman los objetivos planteados, empezando por analizar si existe la presencia de violencia laboral en los espacios de trabajo de mujeres que se dedican a la docencia y la investigación, se encontró que existe una relevante puntuación en la categoría de presencia alta de violencia. Como ya se ha venido mencionando, en los últimos años la integración de la mujer al campo organizacional es bastante notoria, sin embargo, dicha incorporación viene acompañada con problemáticas que vulneran su integridad física y psicológica, además de obstruir el desempeño de sus labores. De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) hay una prevalencia de violencia laboral en mujeres mexicanas durante su experiencia laboral (INEGI, 2022). Así mismo y de acuerdo con Gutiérrez et al.

(2020), es de importancia atender estas situaciones ya que es muy probable que este tipo de manifestaciones de violencia incrementen con el paso del tiempo, debido a esta justificación de atributos que se establecen socialmente y promueven condiciones de desigualdad e inequidad.

Hasta la fecha, las desigualdades de género siguen provocando que el desarrollo profesional de las mujeres se vea obstruido; esta condición hostil es fomentada por elementos inmersos en la cultura tales como ideologías machistas, patriarcales, androcentristas y misóginas, cuya finalidad es desvalorizar el rol de la mujer, y que funciona como un conducto que ocasiona discriminación y violencia. Igualmente, esto pone en evidencia que el campo de la investigación sigue siendo sexualizado. Como lo enfatizan Anjum et al. (2018), propiciando un ambiente laboral dañino que genera un malestar psicológico, conductas de hostigamiento y manifestaciones psicosomáticas; indicando que las mujeres estarían más expuestas a enfermedades mentales debido a que perciben menos reconocimiento y retribución por sus labores (Carvalho de Sousa et al., 2021).

En cuanto a la distinción en el nivel de intensidad de dicha violencia, más de la mitad de las mujeres se ubicaron en media y alta intensidad, solo una tercera parte resultó ser nula. Es sumamente importante hacer mención de esto ya que más de la mitad de las participantes se posicionaron dentro de la intensidad alta y la media, por lo que la violencia laboral que viven la mayoría de las profesionistas es bastante significativa. Al respecto del porqué la dimensión nula obtuvo el mayor puntaje de las tres opciones, Pantoja-Pantoja et al. (2020) explica que, en algunas situaciones, la violencia se manifiesta de una forma aislada, inclusive que esta llega a pasar desapercibida debido a la normalización en torno a esta problemática. La invisibilización de estos acontecimientos vulnera aún más la integridad de la mujer. Carvalho de Sousa et al. (2021) proponen equilibrar el esfuerzo y las recompensas para generar emociones positivas, compromiso y satisfacción laboral, así como mejorar los vínculos con los compañeros y el sentido de pertenencia.

Continuando con el análisis en la variable de acoso psicológico, se identificó que el porcentaje más elevado pertenece a la opción nula, pese a ello, es una realidad que las mujeres investigadoras-profesoras sufren de acoso, pues los resultados están bastante distribuidos en las categorías baja, alta y media. Enfatizando el motivo del porqué la dimensión nula obtuvo el puntaje más alto, una de las causas explicativas es la falta de información, invisibilización y por lo tanto la normalización de los contextos laborales-sociales, sobre los actos que caracterizan al acoso (Manrique, 2019), con ello se puede entender que, para las participantes puede llegar a resultar complejo el identificar algunas conductas de acoso, especialmente aquellas que son muy sutiles, por lo tanto, la complejidad del fenómeno interviene en que sea señalada. En relación a esta circunstancia, la información del INEGI (2022) destaca que la mayoría de las mujeres no tiene conocimiento sobre la existencia de protocolos o medidas para la atención en casos de violencia laboral.

Del mismo modo se debe de tomar en cuenta que el acoso psicológico tan solo es un elemento que forma parte de la violencia laboral (Pantoja-Pantoja, 2020). Esto quiere decir que existen diversas manifestaciones, tales como el acoso de carácter sexual, la discriminación, el maltrato físico o verbal, amenazas intimidaciones o cualquier otro acto que vulnere la integridad de las mujeres. Retomando los datos de la ENDIREH resalta que el tipo de violencia más frecuente es la discriminación, posteriormente la sexual, seguida de la psicológica (INEGI, 2022). Respectivamente, el Observatorio Mujeres Ciencia e Innovación (OMCI) (2021) informó que, en los espacios universitarios y científicos, las mujeres han sufrido acoso debido a su sexo, en donde algunos fueron de carácter sexual.

Al existir una elevada presencia de violencia organizacional y una intensidad sobresaliente con datos bajos sobre la variable de acoso psicológico, se puede interpretar que los casos no se limitan a exhibiciones de acoso psicológico, es decir, hay otras situaciones hostiles que, en sí, el instrumento utilizado para este estudio no evalúa.

Realizando un contraste con el estudio de Pando et al. (2016) en donde emplea el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT), su muestra estuvo conformada por trabajadores y trabajadoras (más de la mitad fueron mujeres) de 11 países de Iberoamérica; dentro de México, las mujeres encabezaron los niveles más altos de intensidad de violencia y de acoso psicológico. Al respecto, Cruz y Casique (2019) destacan la existencia de una elevada prevalencia de violencia laboral en mujeres mexicanas, resaltando que esta se exterioriza en violencia psicológica, acoso, hostigamiento y en una menor prevalencia en violencia física y económica. Específicamente en el contexto mexicano, dichas actitudes y comportamientos agresivos son fomentados por medio de la cultura y tradiciones del país, el cual tiene un gran historial en casos de violencia hacia la mujer no solo en el ámbito laboral, sino que, en la mayoría de las modalidades, con efectos negativos tales como humillaciones y discriminación (Villacis & Morales, 2017).

Siguiendo con la distinción de quienes ocasionan la violencia, los datos demuestran que las personas con cargos superiores son los principales autores de actos violentos, el segundo lugar lo ocupan compañeros de trabajo, seguido del inciso que indica ninguna de las opciones mencionadas. Este ambiente de violencia percibida tanto de manera horizontal como vertical obliga en a muchas mujeres al abandono de sus espacios laborales. Como resalta Echeverría et al. (2018) que existe la presencia de acoso y hostigamiento en los contextos universitarios, con la limitación de recurrir a la denuncia por miedo a las represalias.

A pesar de que el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo solamente mide el acoso, los resultados obtenidos indican que predominan los casos de hostigamiento, puesto que las participantes señalaron que sus principales victimarios ocupan una posición jerárquica superior. Esta condición comprende las relaciones de poder, pues al existir un vínculo asimétrico, una

persona toma el papel de dominador y la otra el de dominado (Bustos et al., 2015). Lo cual se refuerza por medio de las estructuras basadas en las relaciones de género, que históricamente ha mantenido una condición desigual entre hombres y mujeres, en donde esta última ha sido colocada en una posición de subordinación. Asimismo, se reconoce la existencia de acoso en quienes respondieron que los perpetradores de violencia son sus compañeros de trabajo, puesto que entre ambos no existe una relación asimétrica. Es alarmante el hecho de que estas conductas no deseadas, ofensivas y repetitivas provengan de personas con distintos puestos laborales, sin importar la jerarquía u otras características en torno a las actividades que realizan.

En cuanto al puntaje que muestra la categoría de "ninguna de las opciones mencionadas" se puede explicar a través de la escasa cultura de denuncia que existe en los casos de violencia laboral, pues el exponer de manera pública quien o quienes llevan a cabo estos actos puede ocasionar en la víctima una serie de represalias tales como la exclusión, la persistencia de maltrato verbal y psicológico, el incremento de las jornadas laborales y carga de trabajo, amenazas, difamaciones, desacreditación profesional, inclusive la pérdida del propio trabajo (Bustos et al., 2015). Con ello se puede entender que las personas prefieren omitir quien es su agresor en virtud al miedo y a la posible afectación en su vida laboral y personal. Oliveras-Del Río et al. (2018) identifican que el guardar silencio es uno de los factores que coinciden en las experiencias de las investigadoras que en algún punto de su carrera han lidiado con estas adversidades; esto acompañado de sentimientos tales como la vergüenza, miedo e impotencia.

En definitiva, la dinámica dentro del campo de la investigación continúa perpetuando condiciones sumamente hostiles basadas en atribuciones masculinizadas, inclusive misóginas, que buscan estropear el desenvolvimiento y crecimiento profesional de las mujeres. Escobar (2018) añade que son problemáticas poco habladas dentro del entorno científico, además de ser poco abordadas debido a la dominación masculina. En los contextos educativos de nivel superior no se han logrado la equidad en las posiciones laborales pese a los avances hacia la igualdad de género, exponiendo a las mujeres a climas negativos y barreras políticas como enfatizan Sonja et al. (2019).

Es por ello la importancia de buscar e implementar estrategias que salvaguarden la integridad de las profesionistas, en virtud de la escasez en protocolos de seguridad que protejan a las investigadoras, dentro de este mismo discurso se hace mención sobre que los lineamientos de ética en las universidades solamente enfatizan el trato que va a recibir la población seleccionada para estudiar cualquier fenómeno y no hacia las propias autoras que lo indagan (Escobar, 2018). Del mismo modo, al existir esta prevalencia machista y en el déficit de respuesta por parte de las instituciones, es más probable que las mujeres busquen apoyo entre ellas mismas, a manera de protegerse y advertirse sobre sus propias experiencias (Reboiro, 2022). Dentro de los factores que afectan la satisfacción laboral en las mujeres y pudieran ser vistos como áreas

oportunidad son la flexibilidad laboral (laboral y personal), la comunicación con los directivos y otros atributos de la organización como seguridad, beneficios económicos, satisfacción y oportunidades de crecimiento (Noll et al., 2023).

Históricamente las mujeres inmersas en la ciencia, tecnología y docencia enfrentan prejuicios, desigualdades, discriminación y violencia por razones de género. Asimismo, es una temática muy invisibilizada y normalizada en la población, ciertamente existe una gran atención en la violencia contra la mujer especialmente en el ámbito privado, ya sea la modalidad familiar o de pareja, a pesar de que son aportaciones sumamente valiosas y sustanciales en la erradicación de cualquier tipo de violencia contra adolescentes, niñas y mujeres, hace falta focalizar los estudios en las propias mujeres que realizan tareas investigativas. Resulta aún más fundamental trabajar en estrategias que monitorean que la integridad de las mujeres no esté siendo vulnerada. Si bien la presente investigación presenta ciertas limitantes como el hecho de reunir una muestra limitada, brinda un panorama general donde es necesarios realizar no sólo investigaciones exploratorias en estos temas, si no contribuir con propuestas de acción que no se limiten a manuales o protocolos de actuación dentro de las universidades.

REFERENCIAS

- Aguilar, Y., Valdez J., González-Arratia, N., & González, S. (2013). Los roles de género de los hombres y las mujeres en el México contemporáneo. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 18(2), 207-224.
- Anjum, A., Ming, X., Siddiqi, A., & Rasool, S. (2018). An Empirical Study Analyzing Job Productivity in Toxic Workplace Environments. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(35), 1-15. <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph15051035>
- Bustos, E., Caputo, M., Aranda, E., & Gimenez, M. (2015). *Hostigamiento Psicológico Laboral e Institucional en Iberoamérica: Estado del arte y experiencias de intervención*. Sb editorial.
- Camarena, M., & Saavreda, M. (2018). El techo de cristal en México. *Revista de estudios de género*, (47), 312-347.
- Cano, F. (2022). Acercamiento cualitativo a los discursos parentales constructores de género. *SOMEPSO*, 7(2), 91-128.
- Caraballo, M. J. (2019). Acoso laboral y factores organizacionales: revisión de su impacto. *Salud de los trabajadores*, 27 (2), 183-190.
- Cardoso, E. (2015). Mujeres y estereotipos de género en la jurisprudencia de la Core Interamericana de Derechos Humanos. *Eunomía. Revista en Cultura de la Legalidad*, 9, 26-48.

- Carvalho de Sousa, C., Araújo, T. M., Lua, I., Gomes, M. R., & Freitas, K. S. (2021). Insatisfação com o trabalho, aspectos psicossociais, satisfação pessoal e saúde mental de trabalhadores e trabalhadoras da saúde. *Cadernos de Saúde Pública*, 37(7). <https://doi.org/10.1590/0102-311X00246320>
- Castro, R. (2012). Problemas conceptuales en el estudio de la violencia de género. Controversias y debates a tomar en cuenta. En Tavira, N., & Vélez, G. *Violencia, género y la persistencia de la desigualdad en el Estado de México* (17-37). Mnemosyne.
- Chiang, M. M., Martín, M. J., & Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Universidad Pontificia Comillas.
- Comisión Nacional de Derechos Humanos (2017). *Encuesta Nacional en Vivienda. Resultados Globales con Desglose Regional y por Sexo*. CNDH México-Parametría.
<https://igualdaddegenero.cndh.org.mx/Content/doc/Publicaciones/Encuesta-Nacional-Vivienda-2017.pdf>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2018). *Aspectos básicos de derechos humanos*. CNDH.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2019). *Atlas de Igualdad y Derechos Humanos: cartografía de la desigualdad en México*. CNDH.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2019). *Contexto en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Cuarta visitaduría general. Programa de asuntos de la mujer y de la igualdad entre mujeres y hombres (PAMIMH)*. CNDH.
- Comisión Nacional para la Protección de los Sujetos Humanos de Investigación Biomédica y del Comportamiento (2010). *Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación*. Informe Belmont.
<http://pcb.ub.edu/bioeticaidret/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología. (2022, febrero 12). *El Conacyt celebra el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia*. [Comunicado 279].
- Cruz, V., & Casique, I. (2019). Violencia laboral. Análisis de los factores de riesgo y consecuencias en la vida de las mujeres trabajadoras en la Ciudad de México. *Papeles de población*, 25(102), 51-79.
- Cubillos, S., & Monreal, A. (2019). La doble jornada de trabajo y el concepto de doble presencia. *Revistagpu*, 15(1), 17-27.
- Cuellar, S. (2020). *Factores psicosociales de riesgo asociados a la presencia de violencia psicológica y acoso psicológico laboral en personal docentes de Educación Media Superior en México* [Tesis doctoral, Universidad Autónoma del Estado de Morelos].
- Díaz, P., & Díaz, A. (2018). Clima laboral en el rendimiento de los empleados de las Pymes en el Ecuador. *Journal of Science and Research: Revista Ciencia e Investigación*, 3(11), 60-63. <https://cutt.ly/swt2bvEq>

- Díaz, X., Mauro, A., Ansoleaga, E., & Toro J. (2017). Violencia de Género en el Trabajo en Chile. Un campo de estudio ignorado. *Ciencia & Trabajo*, 19 (58),42-48.
- Dorsten, A. (2012). "Thinking dirty": Digging up three founding "matriarchs" of communication studies. *Communication Theory*, 22(1), 25-47.
- Echeverría, R., Paredes, L., Evia, N. M., Carrillo, C. D., Kantún, M. D., Batún, J. L., & Quintal, R. (2018). Caracterización del hostigamiento y acoso sexual, denuncia y atención recibida por estudiantes universitarios mexicanos. *Revista de Psicología*, 27 (2) 1-12. <http://dx.doi.org/10.5354/0719-0581.2019.52307>
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. (2020). *The concept of bullying and harassment at work: the European tradition* (3ra ed.). CRC Press.
- Escartín, J., Rodríguez-Carballera, A., & Zapf, D. (2012). *Mobbing: Acoso psicológico en el trabajo*. Síntesis.
- Escobar, N. (2018). ¡No es mi culpa! enfretando el acoso sexual y la violencia de género en el trabajo de campo. *Adernos de campo*, 27 (1), 257-273.
- Etchezahar, E., & Ungaretti, J. (2014). Woman stereotypes and ambivalent sexism in a sample of adolescents from Buenos Aires. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 6(2), 87-94.
- Frías, S. (2020). Hostigamiento y acoso sexual. El caso de una institución de procuración de justicia. *Estudios sociológicos*, 38(112), 103-139.
- García-Jiménez, L., & Herrero, E. (2022). "Nunca lo lograrás, eres demasiado guapa": Voces de mujeres investigadoras en comunicación. *Revista Científica de Información y Comunicación*, 19, 385-410. <https://dx.doi.org/10.12795/IC.2022.I19.18>
- Gallego-Morón, N., & Montes-López, E. (2021). La estructura informal organizacional: los límites de la meritocracia en la carrera académica. *Investigaciones Feministas*, 12(2), 331-342.
- González, E., & Rodríguez, M. (2020). Estereotipos de género en la infancia. *Pedagogía social*, (36), 125-138.
- Henning, M. A., Zhou, C., Adamas, P., Moir, F., Hobson, J., Hallett, C., & Webster, V. S. (2017). Workplace harassment among staff in higher education: a systematic review. *Asia Pacific Education Review*, 18(4), 521-539. <https://doi.org/10.1007/s12564-017-9499-0>
- Hernández, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integra*, 37 (3), e1442.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). McGraw-Hill.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2022). *Violencia contra las mujeres en México Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares ENDIREH 2021*. INEGI. <https://cutt.ly/4wt2JxEJ>

- Kurczyn, P. (2013). El acoso y el hostigamiento en la legislación y en la práctica en México. En *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. 1(4), 1-19.
- Leon, M. (2015). Breve historia de los conceptos de sexo y género. *Filosofía*, 54(138), 39-47.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2002/2023). Reformado, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 18 de abril de 2023, (México).
- Ley Federal del Trabajo (2022). Reformado, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 27 de diciembre de 2022, (México).
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and victims*, 5(2), 119-126.
- Lopez, A. (2019). Violencia contra las mujeres en el ámbito universitario: una realidad emergente en la región. *Interface (Botucatu)*, 23.
- Luong, K., Knobloch-Westerwick, S., & Niewiesk, S. (2020). Superstars within reach: The role of perceived attainability and role congruity in media role models on women's social comparisons. *Communication Monographs*, 87(1), 4-24.
- Manrique, A. (2019). Acoso Laboral (Mobbing): Riesgo Psicosocial Emergente Invisible. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(2), 127-137. <https://10.21772/ripo.v38n2a03>
- Marugan, B. (2020). Género. *Eunomía. Revista en la Cultura de la Legalidad*, 18, 199-213.
- McDonald, P. (2012). Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature. *International Journal of Management Reviews*, 14(1), 1-17
- Mendieta-Ramírez, A. (2015). Desarrollo de las mujeres en la ciencia y la investigación en México: un campo por cultivar. *Agricultura, sociedad y desarrollo*, 12(1), 107-115.
- Noll, P., Romero, R., & Ortiz, D. (2023). Satisfacción laboral y género: cómo impactan estas diferencias en el clima organizacional. Una reseña sistematizada. *Journal of Management & Business Studies*, 4 (1). <https://doi.org/10.32457/jmabs.v5i1.1971>
- Observatorio Mujeres Ciencia e Innovación (OMCI). (2021). *Estudio sobre la situación de las jóvenes investigadoras en España*. Secretaría General Técnica del Ministerio de Ciencia e Innovación.
- Oliveras-Del Río, J., Vigo-Rivera, B., Johnson, J., Rivera-Peña, D., & Silva-Martínez, E. (2018). Reflexiones en torno a la investigación sobre la violencia de género desde las narrativas de investigadoras en formación. *Perspectivas*, 3(2), 72-85. <https://doi.org/10.22463/25909215.1591>
- Organización de las Naciones Unidas Mujeres. (s.f.). *Conoce más sobre brecha salarial: causas, cifras y por qué hay que combatirla*. <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>

- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2021). *Porcentaje de mujeres en el número total de investigadores de los países del G20 en el periodo 1996–2018*.
- OMS. (2002). *Informe mundial sobre la violencia y la salud*. Ginebra: OMS. <https://cutt.ly/Xwt2Zl3k>
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Género, salud y seguridad en el trabajo: el hostigamiento o acoso sexual*. [Hoja informativa]. <https://cutt.ly/5wt2ZJxC>
- Ospina, A. (2018). El género en el lenguaje de familias rurales y urbanas: representaciones en clave de cuidado. *Femeris*, 4(1), 35-51.
- Pando, M., Aranda, C., Preciado, L., Franco, S., & Salazar J. (2006). Validez y confiabilidad del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT-PANDO). *Enseñanza e investigación en psicología*, 11(2), 319-332.
- Pando, M., Aranda, C., Salazar, J., & Torres, T. (2016). Prevalencia de violencia psicológica y acoso laboral en trabajadores de Iberoamérica. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 21(1), 39-45.
- Pantoja-Pantoja, A., Navarrete-Acosta, A., Zambrano-Guerrero, C., & Matabanchoy-Tulcan, S. (2020). Relación entre clima organizacional y violencia laboral en funcionarios de una universidad pública. *Universidad y salud*, 22(2), 137-147. <https://doi.org/10.22267/rus.202202.185>
- Potthoff, M., & Zimmermann, F. (2017). ¿Existe una fragmentación de género de las ciencias de la comunicación? Una investigación de las razones de la aparente homofilia de género en las citas. *Scientometrics*, (112), 10471063. <https://doi.org/10.1007/s11192-017-2392-0>
- Quesada, J. (2014). *Estereotipos de géneros usos de la lengua. Un estudio descriptivo en las aulas y propuestas de intervención didáctica*. [Tesis doctoral, Universidad de Murcia]. Dialnet.
- Reboiro, U. (2022). COVID-19 y desigualdades de género: los efectos de la pandemia sobre las investigadoras y científicas. *Revista de Investigaciones Feministas*, 13(1), 3-12. <https://dx.doi.org/10.5209/infe.77887>
- Roldán-García, E., Leyra-Fatou, B., & Contreras-Martínez, I. (2012). Segregación laboral y techo de cristal en el trabajo social: análisis del caso español. *Portularia*, 12(2), 43-56.
- Ross, S., Jadick, M., Spence, J., DeReus, H., Sucandy, I., & Rosemurgy, A. (2020). Men surgeons' perceptions of women surgeons: is there a bias against women in surgery? *Surgical Endoscopy*, 34(4), 5122-5131. <https://doi.org/10.1007/s00464-019-07294-9>
- Sonja, A., Broadhurst, C., Locke, L., & Johnson, J. (2019). Peacemakers and Rabble Rousers: Women Leaders as Activists in Higher Education. *Journal of Women and Gender in Higher Education*, 12 (1), 35-53. <https://doi.org/10.1080/19407882.2019.1565868>

- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2018). *Guía informativa. NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial. Identificación, análisis y prevención.* Gobierno de México.
- Sociedad Mexicana de Psicología (2016). *Código Ético del Psicólogo.* Editorial Trillas.
- Vela, E. (2021). *Manual para Juzgar con Perspectiva de Género en Materia Laboral.* Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- Villacis, C., & Morales, J. (2017). Consecuencias que tiene el acoso laboral de las mujeres en México para proponer alternativas de solución. *Gênero & Direito,* 6(3), 53-71.



Este trabajo está sujeto a una [licencia internacional Creative Commons Attribution 4.0](#)