



UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN  
NICOLÁS DE HIDALGO



FACULTAD DE CONTADURÍA Y CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**“EL ANÁLISIS DE LOS FACTORES GENERADORES DE VIOLENCIA  
LABORAL EN SUS CENTROS DE TRABAJO EN LA MUJER  
PROFESIONISTA”**

TESIS

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE  
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN

Presenta

Bertha Angélica Bravo Lara

Director de tesis:

Doctora Ma. Yolanda Hernández Bucio

Morelia, Michoacán

Julio 2014

## **CARTA CESIÓN DE DERECHOS**

En la ciudad de Morelia, Michoacán, el que suscribe BERTHA ANGÉLICA BRAVO LARA, alumno del Programa de Maestría en Administración, adscrito a la Facultad de Contaduría y ciencias Administrativas, manifiesta que es autor intelectual del presente trabajo de tesis bajo la dirección de la Dra. Ma. Yolanda Hernández Bucio y cede los derechos del trabajo intitulado: “EL ANÁLISIS DE LOS FACTORES GENERADORES DE VIOLENCIA LABORAL EN SUS CENTROS DE TRABAJO EN LA MUJER PROFESIONISTA” a la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo para su difusión, con fines académicos y de investigación.

Los usuarios de la información no deben reproducir el contenido textual, gráficas o datos del trabajo sin el permiso expreso del autor y/o director del trabajo. Este puede ser obtenido escribiendo a la siguiente dirección: beanbala@hotmail.com, si el permiso se otorga, el usuario deberá dar agradecimiento correspondiente y citar la fuente del mismo.

BERTHA ANGÉLICA BRAVO LARA

# ÍNDICE

|  |           |
|--|-----------|
| <b>DEDICATORIA</b>   | <b>6</b>  |
| <b>AGRADECIMIENTOS</b>   | <b>7</b>  |
| <b>GLOSARIO</b>  | <b>8</b>  |
| <b>ABREVIATURAS</b>  | <b>10</b> |
| <b>ÍNDICE DE TABLAS Y CUADROS</b>  | <b>11</b> |
| <b>RESUMEN</b>   | <b>13</b> |
| <b>ABSTRACT</b>  | <b>14</b> |
| <b>INTRODUCCIÓN</b>  | <b>15</b> |
| <br>   |           |
| <b>CAPÍTULO 1 FUNDAMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>  | <b>18</b> |
| 1.1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA  | 18        |
| 1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA  | 20        |
| 1.3. PREGUNTAS   | 22        |
| 1.4. OBJETIVOS   | 23        |
| 1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN   | 24        |
| 1.6. HIPÓTESIS   | 25        |
| 1.7. OPERACIÓN DE LAS VARIABLES  | 26        |
| 1.8. MATRIZ DE CONGRUENCIA   | 27        |
| <br>   |           |
| <b>CAPÍTULO 2 MARCO TEÓRICO</b>  | <b>28</b> |
| ANTECEDENTES DEL OBJETO DE ESTUDIOS  | 28        |
| 2.1. ANTECEDENTES TEÓRICOS   | 28        |
| 2.1.1. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL   | 29        |
| 2.1.1.1. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO  | 29        |
| 2.1.1.2. CONVENCIONES INTERNACIONALES EN MATERIA DE DERECHOS DE LA MUJER                         | 33        |
| 2.1.1.2.1. CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER | 33        |

|                   |   |            |
|-------------------|---|------------|
| 2.1.1.2.2.        | CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER _____ | 36         |
| 2.1.2.            | MARCO NORMATIVO EN MÉXICO _____   | 40         |
| 2.1.2.1.          | CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS _____                                       | 40         |
| 2.1.2.2.          | LEY FEDERAL DEL TRABAJO _____   | 43         |
| 2.1.2.3.          | PROGRAMAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA _____  | 44         |
| 2.1.2.3.1.        | PLAN NACIONAL DE DESARROLLO _____   | 44         |
| 2.1.2.3.2.        | SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL _____  | 47         |
| 2.1.2.3.3.        | INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES _____   | 49         |
| 2.1.2.3.4.        | GOBIERNO DEL ESTADO DE MICHOACÁN _____  | 51         |
| 2.1.2.3.4.1.      | SECRETARIA DE LA MUJER (SEMUJER) _____  | 51         |
| <b>CAPÍTULO 3</b> | <b>DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN _____</b>   | <b>53</b>  |
| 3.1.              | TEORÍA GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN _____   | 53         |
| 3.2.              | LA FAMILIA Y LA MANERA EN QUE INCIDE EN LA VIOLENCIA _____  | 67         |
| 3.3.              | TEORÍA DE LA VARIABLE DEPENDIENTE _____   | 70         |
| 3.4.              | TEORÍA DE LAS VARIABLES INDEPENDIENTES _____  | 74         |
| 3.4.1.            | DISCRIMINACIÓN _____  | 75         |
| 3.4.1.1.          | RESTRICCIONES DE CONTRATACIÓN _____   | 75         |
| 3.4.1.2.          | INEQUIDAD _____   | 80         |
| 3.4.1.2.1.        | EN EL ÁMBITO LABORAL _____  | 81         |
| 3.4.1.2.2.        | EN EL TRABAJO DOMÉSTICO _____   | 88         |
| 3.4.2.            | ACOSO _____   | 92         |
| 3.4.2.1.          | ACOSO LABORAL (MOBBING) _____   | 92         |
| 3.4.2.2.          | HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL LABORAL _____  | 97         |
| <b>CAPÍTULO 4</b> | <b>TRABAJO DE CAMPO _____</b>   | <b>109</b> |
| 4.1.              | DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN _____  | 109        |
| 4.2.              | TIPO DE INVESTIGACIÓN _____   | 109        |
| 4.3.              | INSTRUMENTOS _____  | 110        |
| 4.4.              | HORIZONTE TEMPORAL Y ESPACIAL _____   | 112        |

|   |   |            |
|---|---|------------|
| 4.5.  | SUJETOS DE LA INVESTIGACIÓN _____             | 112        |
| 4.6.  | UNIVERSO DE ESTUDIO _____                     | 112        |
| 4.7.  | MUESTRA _____                                 | 113        |
| 4.8.  | VALIDEZ Y CONFIABILIDAD _____                 | 113        |
| 4.9.  | INSTRUMENTO DE MEDICIÓN _____                 | 115        |
| 4.10.   | OBTENCIÓN DE LOS DATOS _____                  | 129        |
| 4.11.   | CODIFICACIÓN DE LOS DATOS _____               | 130        |
| 4.12.   | ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS _____ | 130        |
| 4.13.   | COEFICIENTE DE PEARSON _____                  | 139        |
| <b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES _____</b>                     |   | <b>142</b> |
| <b>BIBLIOGRAFÍA _____</b>                                       |   | <b>146</b> |
| <b>ANEXOS _____</b>   |   | <b>155</b> |
| ANEXO 1 CUESTIONARIO _____                                      |   | 155        |
| ANEXO 2 TABLA DE DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS POR PREGUNTA _____ |   | 167        |
| ANEXO 3 TABLA DE CONTINGENCIAS _____                            |   | 184        |

## **DEDICATORIA**

A Dios y a María Auxiliadora, por estar siempre a mi lado y darme la fortaleza para seguir adelante.

A mis bebés, por ser un motor en mi vida para luchar por mis objetivos personales y profesionales.

A Julio por haber querido formar parte de mi familia y estar conmigo durante mi desarrollo profesional.

A mi papá y a mi mamá, por haberme dado la vida, por ser un ejemplo a seguir y por estar siempre conmigo.

A Víc, mi hermano por estar conmigo. Te quiero mucho.

A todos ellos por ser las personas más importantes en mi vida.

## **AGRADECIMIENTOS**

Primeramente agradezco a Dios por la oportunidad que me ha dado de concluir esta etapa de preparación en mi vida profesional.

Un agradecimiento muy especial a mi familia.

A mi niña y mi niño, por haber estado conmigo, ser mi motivación y haber sido la mejor distracción cuando me sentía más presionada, y por haber compartido de su tiempo para concluir este proceso.

A mi esposo por su comprensión y paciencia brindada, pues a pesar de la distancia estuviste apoyándome para que terminara el curso y me titulara.

A mi papá y mi mamá por haberme dado la oportunidad de continuar mis estudios. Por haberme dado ánimo y sin lugar a duda por su incondicional apoyo, pues sin ellos hubiera sido muy difícil poder concluir estos estudios de maestría. A ellos por haberme enseñado que lo que se empieza se tiene que acabar a pesar de las adversidades.

A mi hermano, por estar ahí para cuidar a mi bebé mientras me iba a clases cuando mis papás no podían.

También agradezco a la Dra. Ma. Yolanda por haber aceptado ser mi asesora de tesis, por haber mostrado interés por mi trabajo, así como por su orientación y comentarios que me proporciono.

Finalmente agradezco a mis compañeros su participación en la aplicación del cuestionario.

Muchas gracias a todos!!!!

## **GLOSARIO**

Este glosario contiene los significados de los términos claves utilizados en la investigación. Son significados que atienden específicamente al contexto en que se desenvuelve: la violencia laboral.

**VIOLENCIA LABORAL:** Conjunto de prácticas discriminatorias en el ámbito laboral, entre las que se encuentran la discriminación salarial, la segregación ocupacional, el acoso laboral, el acoso y el hostigamiento sexuales, la exigencia del examen de no gravidez, el despido por embarazo y cualquier tipo de maltrato psíquico, social y físico. Es ejercida por personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica. (STPS, 2009)

**DISCRIMINACIÓN:** distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, social, familiar y laboral. (STPS, 2009)

**INEQUIDAD:** aquellas desigualdades entre los seres humanos que son consideradas injustas, innecesarias y socialmente evitables. Las desigualdades distributivas resultan de la diferencia de acceso a oportunidades por factores que no tienen que ver con el talento, el esfuerzo y el nivel de necesidad de las personas. (Reducir la inequidad, un desafío impostergable)

**ACOSO LABORAL:** Forma de violencia psicológica, o de acoso moral, practicada en el ámbito laboral, que consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, como palabras, actos, gestos y escritos que atentan contra la personalidad, la dignidad o integridad de la víctima. Puede ser ejercido por agresores de jerarquías superiores, iguales o incluso inferiores a las de las víctimas. También es conocido con el término anglosajón mobbing. (STPS, 2009)



HOSTIGAMIENTO SEXUAL: Ejercicio del poder que se expresa en conductas verbales, físicas, o ambas, relacionadas con la sexualidad y, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona que agrede, en los ámbitos laboral y/o escolar. Las víctimas pueden ser tanto mujeres como hombres, y no necesariamente de sexo distinto al de la persona que agrede. (STPS, 2009)

## ABREVIATURAS

|           |   |
|-----------|---|
| ACTEMP    | Oficina de Actividades para los Empleadores   |
| CEDAW     | Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer |
| CEPAL     | Comisión Económica para América Latina y el Caribe                                    |
| CIET      | Conferencia Internacional de Estadísticas de Trabajo                                  |
| CONAPRED  | Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación                                      |
| ENDIREH   | Encuesta Nacional Sobre La Dinámica de las Relaciones en los Hogares                  |
| ENUT      | Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo  |
| INE       | Instituto Nacional de Estadística   |
| INEGI     | Instituto Nacional de Estadística y Geografía   |
| INMUJERES | Instituto Nacional de las Mujeres   |
| LFT       | Ley Federal del Trabajo   |
| MEG       | Modelo Equidad de Género  |
| OCDE      | Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico                            |
| OIT       | Organización Internacional del Trabajo  |
| ONU       | Organización de las Naciones Unidas   |
| OPS       | Organización Panamericana de la Salud   |
| SEMUJER   | Secretaría de la Mujer  |
| STPS      | Secretaría de Trabajo y Previsión Social  |
| TGA       | Teoría General de la Administración   |
| UAEM      | Universidad Autónoma del Estado de Morelos  |
| SPSS      | Statistical Package for the Social Sciences   |

# ÍNDICE DE TABLAS Y CUADROS

## A. RELACIÓN DE GRÁFICOS

|   |     |
|---|-----|
| Gráfica 1.1 PORCENTAJE DE MUJERES VIOLENTADAS EN EL ÁMBITO LABORAL POR ENTIDADES SELECCIONADAS DURANTE EL 2006 Y 2011 .....       | 19  |
| Gráfica 1.2 PORCENTAJE DE MUJERES OCUPADAS SEGÚN TIPO DE VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL .....                                     | 74  |
| Gráfica 1.3 PORCENTAJE DE MUJERES VIOLENTADAS EN EL ÁMBITO LABORAL SEGÚN RESTRICCIONES DE CONTRATACIÓN .....                      | 79  |
| Gráfica 1.4 PORCENTAJE DE MUJERES VIOLENTADAS EN EL ÁMBITO LABORAL SEGÚN INEQUIDAD LABORAL .....                                  | 86  |
| Gráfica 1.5 PROMEDIO DE HORAS A LA SEMANA DESTINADAS A ACTIVIDADES COTIDIANAS SEGÚN TIPO DE ACTIVIDADES .....                     | 89  |
| Gráfica 1.6 DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR NÚMERO DE HORAS DEDICADAS A LA SEMANA SEGÚN TIPO DE ACTIVIDADES .....                     | 90  |
| Gráfica 1.7 DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR CONDICIÓN DE APORTACION DE INGRESOS AL HOGAR .....  | 91  |
| Gráfica 1.8 PORCENTAJE DE MUJERES VIOLENTADAS EN EL ÁMBITO LABORAL SEGÚN TIPO DE ACOSO SEGÚN PUBLICACIÓN 2006.....                | 106 |
| Gráfica 1.9 PORCENTAJE DE MUJERES VIOLENTADAS EN EL ÁMBITO LABORAL SEGÚN TIPO DE ACOSO EN LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS 2011 ..... | 107 |
| Gráfica 1.10 INGRESOS PERCIBIDOS POR GÉNERO .....   | 132 |
| Gráfica 1.11 PUESTO QUE OCUPAN EN SU LUGAR DE TRABAJO POR GÉNERO ..   | 133 |
| Gráfica 1.12 PUESTO QUE OCUPAN EN SU LUGAR DE TRABAJO POR GÉNERO Y EDAD   | 134 |
| Gráfica 1.13 PUESTO QUE OCUPAN EN SU LUGAR DE TRABAJO DE ACUERDO A SU ESTADO CIVIL Y GÉNERO .....                                 | 135 |
| Gráfica 1.14 NÚMERO DE HORAS DEDICADAS A LA SEMANA SEGÚN TIPO DE ACTIVIDADES.....   | 137 |

## **B. RELACIÓN DE TABLAS**

|   |     |
|---|-----|
| Tabla 2.1 ESTADOS MIEMBROS QUE INTEGRAN CADA UNA DE LAS REGIONES DE LA OIT .....                | 30  |
| Tabla 2.2 ORGANIZACIONES CERTIFICADAS EN EL MODELO EQUIDAD DE GÉNERO POR SECTOR 2003-2012 ..... | 50  |
| Tabla 2.3 ORGANIZACIONES CERTIFICADAS EN EL MODELO EQUIDAD DE GÉNERO POR ESTADO 2003-2012 ..... | 51  |
| Tabla 2.4 PROGRAMA DE CAPACITACIÓN IMPARTIDO POR SEMUJER .....                                  | 52  |
| Tabla 2.5 EVOLUCIÓN DEL PENSAMIENTO ADMINISTRATIVO .....  | 56  |
| Tabla 2.6 CONSECUENCIAS EN LA PERSONA QUE HA SUFRIDO ACOSO SEXUAL .....                         | 103 |
| Tabla 2.7 CONSECUENCIAS EN LAS EMPRESAS O INSTITUCIONES DONDE SE PRESENTA EL ACOSO SEXUAL.....  | 105 |
| Tabla 2.8 DESARROLLO DE LOS ITEMS UTILIZADOS PARA NUESTRO INSTRUMENTO DE MEDICION .....         | 115 |

## **C. RELACIÓN DE FIGURAS**

|   |    |
|---|----|
| Figura 3.1 DIVISIÓN POR REGIONES DE LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA OIT .....  | 30 |
| Figura 3.2 EJEMPLO DE LOS SISTEMAS ABIERTOS .....   | 64 |
| Figura 3.3 MAPA ESTRATIFICACION DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS SEGÚN PORCENTAJE DE MUJERES OCUPADAS <sup>1</sup> VIOLENTADAS EN EL AMBITO LABORAL | 73 |

## RESUMEN

La incursión de la mujer en el mundo laboral se ve frenada por diversos factores en los cuales sin duda alguna se ve involucrado el rol de género, ya que desde hace tiempo de manera personal y profesional se ha considerado a la mujer como el sexo débil, la cual tiene que tomar como responsabilidad única el hogar y la familia, dejando por un lado la posibilidad de que pueda realizarse.

El hecho que la mujer tenga la oportunidad de desarrollarse en el ámbito laboral, permite que el ingreso percibido por la mujer sea una ayuda para satisfacer las necesidades de la familia, sin olvidar, que el apoyo debe de ser mutuo entre la pareja, para que de esta manera, la responsabilidad del hogar no solo recaiga sobre la mujer.

La falta de oportunidades que tiene la mujer ha traído como consecuencia que muchas de ellas posterguen el deseo de procrear y tener su propia familia para poder crecer profesionalmente, ya que en la actualidad, los trabajos que existen en su gran mayoría no son flexibles en los horarios o bien no se encuentran trabajos de medios tiempos para que la mujer pueda compaginar ambos roles.

La violencia laboral no solo la padecen las mujeres, los hombres también son víctimas de ello, más sin embargo, ellas son más susceptibles a padecerla. En este sentido la discriminación y el acoso son las maneras en las que se manifiesta con más frecuencia este tipo de atropello a los derechos de la mujer.

No es una situación propia de un lugar en específico, ya que la violencia laboral se ha presentado desde hace tiempo, en diversas partes del mundo en diferentes dimensiones, y en las cuales influyen mucho la cultura y costumbres de cada lugar, no obstante es hasta ahora que se le ha dado mayor importancia al tema. Para ello diversos organismos tanto internacionales como nacionales, han buscado la manera de que esta situación cese.

Todos podemos ser parte de este cambio, podemos partir desde la educación que se imparte a los hijos, pues la infancia se ve reflejada en el comportamiento de un adulto.

Palabras clave: violencia, trabajo, mujer.

## **ABSTRACT**

The incursion of women in the workforce is hampered by various factors which undoubtedly is involved gender role, as has long been considered women as the weaker sex, which has to take as its only home and family, leaving aside the possibility that it can be done personally and professionally.

The fact that women have the opportunity to develop in the workplace, allowing the income earned by women as an aid to meet the needs of the family, not to mention, that support must be mutual between the couple, so that in this way, the household responsibility rests not only on women.

The lack of opportunities for the women has resulted in many of them postpone the desire to procreate and have her own family in order to grow professionally, as today, there are jobs that the vast majority are not flexible in schedules either not find time to work means that women can combine both roles.

Workplace violence suffers not only women, men too are victims of this, most however, they are more susceptible to allergies. In this sense discrimination and harassment are the ways in which most frequently manifests this type of abuse of the rights of women.

It is not a situation characteristic of a specific place, as this situation has arisen in a while, in various parts of the world in different dimensions, and which greatly influence the culture and customs of each place, not But until now that has been given greater importance to the issue. To do various international and national organizations have sought ways to stop this situation.

We can all be part of this change; we can start from the education given to the children, as childhood is reflected in the behavior of an adult.

Keywords: violence, work, woman.

## INTRODUCCIÓN

La situación económica que se vive actualmente alrededor del mundo ha sido una razón más por la que la mujer se ha visto en la necesidad de incorporarse al mercado laboral, sin olvidar además que desde hace varios años la mujer ha buscado ser más independiente y lograr el éxito profesional para sentirse realizada; sin embargo, vivimos en un país donde el machismo persiste pese a que nos encontramos en el siglo XXI, situación que ha sido un impedimento para que la mujer logre sus objetivos personales.

Por tal razón, el objetivo de la investigación de este trabajo es realizar un análisis sobre las limitantes a las que se enfrenta la mujer al desempeñar un doble rol, refiriéndonos con esto a las funciones que desempeña tanto en el hogar como en el ámbito laboral, en los cuales se encuentra frenada por la violencia a la que se ve sometida al ser considerada sujeto-objeto de la violencia.

El rol de género juega el papel principal en los problemas laborales que se suscitan con gran frecuencia en las empresas tanto del sector público como privado, como son la discriminación por su estado civil, por encontrarse en estado de gravidez, a la inequidad en sueldos, al mobbing (acoso laboral), y por consiguiente al estrés, acompañado de la presión que se ejerce en las labores del hogar, las cuales no son reconocidas como trabajo, sino como una obligación más de la mujer.

Por lo tanto, es importante que existan los medios para poder conciliar adecuadamente el trabajo, familia y su propia persona lo que traerá como consecuencia que la mujer se sienta productiva, incrementando así su autoestima, permanecer más activa, adquirir mayor independencia, servir de ejemplo para el crecimiento de los hijos, contribuir a la economía de su hogar y disponer de dinero para cubrir sus propias necesidades.

Dicho esto, el presente trabajo se desarrollara en cuatro capítulos.

### Capítulo 1

Primeramente se expondrá la problemática que representa la violencia hacia las mujeres en la incursión del mercado laboral, Así mismo se planteara las hipótesis para esta

investigación y se presentará las variables que se tendrán que desarrollar para cumplir con los objetivos que se pretenden en esta tesis.

## Capítulo 2

En este capítulo se citarán las legislaciones existentes en el ámbito tanto internacional como en el nacional con la finalidad de hacer referencia a los fundamentos legales para la regulación de la violencia hacia la mujer.

Posteriormente se buscará señalar algunos programas gubernamentales que se crearon para combatir la problemática que se plantea en el presente trabajo.

## Capítulo 3

Se comenzará hablando de la teoría general de la administración, con la finalidad de recordar la manera en que ha venido evolucionando la administración en las empresas a través de los años.

Posteriormente se hará una breve reflexión de la manera en que se vincula a la familia con la violencia que se ejerce en el mundo actual.

Adentrándonos al tema objeto de estudio, se inicia con la conceptualización de las variables tanto de la dependiente (violencia laboral) como de las independientes (discriminación y acoso) para posteriormente ir ampliando nuestro panorama al hacer referencia a la manera en que se manifiesta este tipo de violencia. Esto con el objetivo de analizar y exponer aquellas teorías, enfoques teóricos, investigaciones, y antecedentes en general que se consideren válidos para el correcto encuadre del estudio. (HERNANDEZ SAMPIERI, FERNANDEZ COLLADO, & BAPTISTA LUCIO, 1991)

## Capítulo 4

Finalmente se expondrá el caso práctico de estudio, con el que se pretende identificar el grado de violencia laboral que se presenta en el mundo laboral en la mujer profesionalista,



siendo nuestro caso de investigación la mujer que estudia la maestría en administración en la FCCA de la UMSNH.

# CAPÍTULO 1

## FUNDAMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

---

### 1.1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

La violencia laboral es una problemática del mundo actual que está creciendo en magnitud, y se ha convertido en una amenaza para el desarrollo y crecimiento del medio laboral. Las situaciones de violencia se dan tanto en el mundo industrializado, como en países en vías de desarrollo.

La inequidad de género es una causal de esta problemática mundial, por lo que para combatir esta situación se busca la manera de crear normas internacionales y legislaciones nacionales que garantice mejores condiciones de trabajo para la mujer.

Por esta razón, la Organización Internacional de Trabajo considera que es importante que exista la igualdad en el trabajo, lo que significa que todas las personas deben tener las mismas oportunidades para desarrollar plenamente los conocimientos y las competencias que corresponden a las actividades económicas que desean llevar a cabo.

En México, la Cámara de Diputados aprobó el dictamen de decreto por el que se realizan adecuaciones al marco jurídico para garantizar la prevención y formulación de acciones en contra de la violencia laboral hacia las mujeres (NOTIMEX, 2012).

La STPS señaló que la violencia laboral la padecen tanto mujeres como hombres, sin embargo, ellas siguen siendo las principales víctimas. Su situación en el mercado laboral presenta claras desventajas, entre otras: subvaloración del trabajo femenino, discriminación laboral, ambientes violentos y hostiles (SANCHEZ, 2011). Dichas desventajas se consideran factores que derivan en desigualdad, por lo que se creó la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.

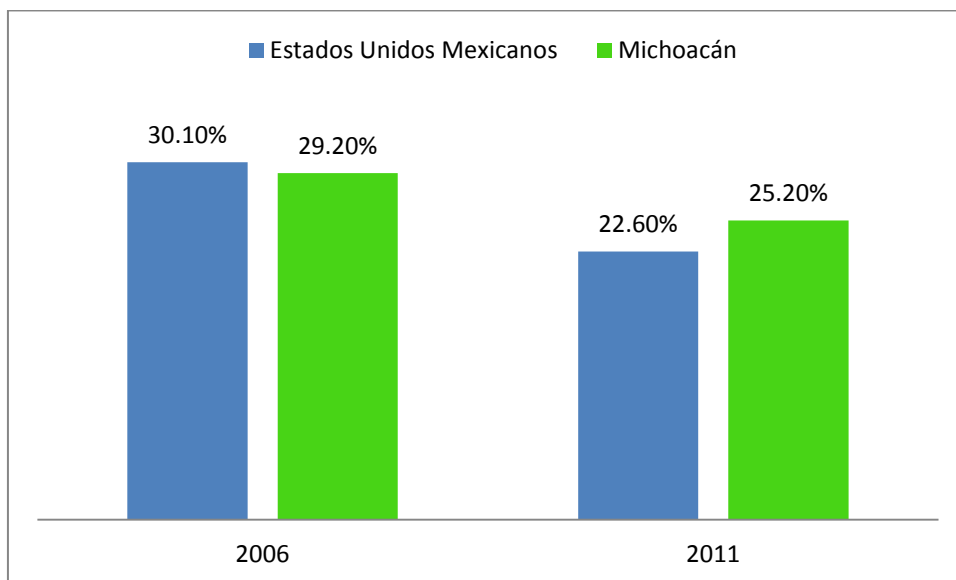
La magnitud del problema es tal que ocasiona baja productividad afectando la economía de la región y por consiguiente del país.

De acuerdo al INEGI (2006) de las 10,268,036 mujeres empleadas, obreras o jornaleras de 15 años y más de todo el país, el 30.1% sufrieron de algún tipo de violencia laboral durante los 12 meses previos a la entrevista. Lo que equivale a 3'090,678.84 mujeres violentadas.

Para el 2011 la cifra se incrementó a 4'158,400, que representa al 22.6% de mujeres ocupadas víctimas de violencia laboral durante los 12 meses previos a la entrevista (INEGI, 2011).

En el caso particular de Michoacán, durante el 2006 el 29.2% de las mujeres sufrieron violencia laboral (INEGI, 2006), cifra que se encontraba por debajo del registrado por el país. Por el contrario, para el 2011 éste porcentaje quedó a 2.6 puntos porcentuales por encima del que reportó el país (INEGI, 2011).

Gráfica 1.1 PORCENTAJE DE MUJERES VIOLENTADAS EN EL ÁMBITO LABORAL POR ENTIDADES SELECCIONADAS DURANTE EL 2006 Y 2011



**Fuente:** INEGI. (2006)(2011). *Panorama de violencia contra las mujeres*. Michoacán: ENDIREH. INEGI. (2006)(2011). *Panorama de violencia contra las mujeres*. Estados Unidos Mexicanos: ENDIREH.

Es importante mencionar que la violencia laboral en cualquiera de sus manifestaciones atenta contra los derechos de la mujer y causa afectaciones en su autoestima.

Por lo regular, esta situación tiende a manifestarse en ambientes de trabajo donde existe desorganización.

## **1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Cuando la mujer toma la decisión de incorporarse al mercado laboral se enfrenta desde este momento a varios factores que hacen que esto les sea muchas veces complicado, debido que en una gran mayoría las empresas del sector privado al requerir que alguna persona del sexo femenino ocupe alguna vacante requieren que sea soltera para de alguna forma garantizar la disponibilidad de tiempo para con el trabajo que va a desempeñar, incluso son aún más exigentes con ello cuando se trata de un puesto gerencial o directivo en el que se requiere mayores responsabilidades, sin embargo, en este sentido, una madre de familia pondrá más empeño en sus labores, sobre todo si sobre ellas recae la carga completa de los gastos del hogar.

De aquí surge otro aspecto a considerar. El trabajo que realiza la mujer no es igualmente valorado como el trabajo del varón, pues en ocasiones la labor que desempeña el sexo femenino está muy mal pagado con respecto al sueldo que perciben los hombre, es por ello que de esta manera nuevamente la mujer se enfrenta a otro obstáculo, la inequidad de sueldo.

Al respecto, la ONU informó que si el trabajo de las mujeres se remunerara al igual que el trabajo de los hombres, la economía de la Unión Europea crecería un 13%, el PIB de Japón se aumentaría en 16%, y la economía de EE. UU. subiría el 9% (RT sepa mas, 2010).

Así mismo, durante el anuncio de la formación de la Alianza de Mujeres Trabajadoras se informó que las trabajadoras mexicanas ganan en promedio 30 por ciento menos que los

hombres, aun cuando tengan iguales puestos y responsabilidades; integran el mayor número de personal sin prestaciones del país y la gran mayoría percibe entre 1 y 3 salarios mínimos, es decir entre 65 y 190 pesos diarios (MUÑOZ RIOS, 2012).

Por otro lado, cuando se trata de obtener un mejor puesto dentro de la empresa, muchas mujeres tienen que lidiar con sus jefes para obtenerlo, quienes abusando de su poder jerárquico las acosan sexualmente. Esta situación se vive no solo de personas con un puesto jerárquico superior, entre compañeros de trabajo suele presentarse también, causando gran incomodidad a la persona que está siendo objeto de ello y al mismo tiempo creando un ambiente tenso en el lugar de trabajo, afectando la productividad y el buen desempeño de los empleados. Es claro que este no es un problema que invade solo a la mujer, si no también lo vive el hombre, sin embargo, esta investigación se enfocará únicamente en el género femenino.

El estado de gravidez por la que pasan las mujeres, se considera otra limitante para su desarrollo, ya que de acuerdo a la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares se reveló que al acudir a una oferta de trabajo le pidieron prueba de embarazo a su ingreso o bien la despidieron, no le renovaron el contrato o le bajaron el salario por embarazarse (INEGI, 2006).

A todo lo anterior añadámosle aquellas situaciones que aparentemente son de menor relevancia pero que generan estrés laboral, como puede ser que en su área de trabajo sea la única mujer, o que las funciones que desempeña sean predominantemente en relación con el género masculino, en cuyos casos la mujer se siente aislada al no tomarlas en cuenta o bien, no reciben el apoyo de sus compañeros cuando estas se los solicitan. Dichas situaciones dependen mucho de la cultura organizacional que prevalezca en el ente económico.

Otra situación generadora de estrés para la mujer es que durante su jornada de trabajo debe de dejar pendientes en sus hogares y desatender a sus familias, al no contar con el tiempo completo para cumplir con el rol tradicional femenino; sobre todo si hablamos de las que desempeñan el papel de jefas de familia. En este sentido existe una gran inequidad de carga de trabajo doméstico, puesto que es mayor el tiempo que emplean las

mujeres para con el hogar en relación con el tiempo que los varones invierten en él. Dicho esto, estudios realizados al respecto afirman que la inserción laboral femenina no modifica la percepción de que las mujeres deben desempeñar las labores domésticas. Al añadir las horas de trabajo no remunerado, la jornada total de trabajo es mucho más extensa para las mujeres que para los hombres (OIT-PNUD Oficina Internacional del Trabajo y del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009).

Por todo lo mencionado anteriormente es necesario analizar los factores que de alguna manera impiden que la mujer se desarrolle profesionalmente y buscar la manera de que exista una conciliación entre trabajo y hogar, por lo que surge la siguiente pregunta:

¿Cuáles son los factores generadores de violencia laboral en sus centros de trabajo en la mujer profesionalista?

### 1.3. PREGUNTAS

Para Hernández Sampieri (1991) las preguntas de investigación tienen por objeto plantear el problema de investigación de manera directa minimizando la distorsión. Por lo tanto, las preguntas para este protocolo son:

Pregunta general

¿De qué manera la **discriminación** y el **acoso** son generadores de violencia laboral en sus centros de trabajo en la mujer profesionalista?

Preguntas específicas

¿En qué medida la **discriminación** es generador de violencia laboral en sus centros de trabajo en la mujer profesionalista?

¿De qué manera el **acoso** es generador de violencia laboral en sus centros de trabajo en la mujer profesionalista?

## 1.4. OBJETIVOS

Los objetivos deben expresarse con claridad para evitar posibles desviaciones en el proceso de investigación y deben ser susceptibles de alcanzarse (HERNANDEZ SAMPIERI, FERNANDEZ COLLADO, & BAPTISTA LUCIO, 1991). A continuación se enuncian los objetivos para este proyecto de investigación:

### Objetivo general

Analizar de qué manera la **discriminación** y el **acoso** son causantes de la violencia laboral en sus centros de trabajo en la mujer profesionalista.

### Objetivos específicos

Evaluar en qué medida la **discriminación** es causante de la violencia laboral violencia laboral en sus centros de trabajo en la mujer profesionalista.

Identificar la manera en que el **acoso** es generador de violencia laboral en sus centros de trabajo en la mujer profesionalista.

## 1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

De acuerdo al programa de subvenciones para la investigación (OPS Organización Panamericana de la Salud), la justificación de un proyecto de investigación describe el tipo de conocimiento que se estima obtener y la finalidad que se persigue en términos de su aplicación.

Por consiguiente a continuación se enunciará la justificación a esta investigación.

El deseo de investigar este tema surge a raíz de haber leído un artículo titulado “Violencia de género en el trabajo” (SOTO RAMIREZ, 2010) en donde hacen referencia a la situación de violencia en la que se encontraban las mujeres en el ámbito laboral en México en aquel momento, basado en estadísticas proporcionadas por el INEGI, al mismo tiempo que considera la variable género como una herramienta que propicia dicha situación. Por tal razón, es de interés conocer cuál es el estado en el que se encuentra esta problemática específicamente en la maestría en administración de la UMSNH.

La presente investigación tiene interés social específicamente en lo laboral, y con lo cual se pretende poder comprobar la dificultad que tiene la mujer para integrarse al mercado laboral ocasionada por las diferentes problemáticas ocasionadas por el papel que juega el rol de género.

Por otro lado, es importante hacer un análisis de esta situación, ya que es un tema del que no se ha profundizado mucho.

Se cree que haciendo conciencia de esta situación y conocer el fondo de ella, se podrán tomar medidas para erradicar esas conductas en el entorno laboral y que permitirán frenar la violencia en todos los ámbitos de la vida social.

Es importante también que los directivos de las organizaciones conozcan si en el interior de ella se presenta esta problemática pues sólo de esta forma se podrán tomar medidas de prevención para crear un ambiente laboral adecuado basado en el respeto.



## 1.6. HIPÓTESIS

Las hipótesis nos indican lo que estamos buscando o tratando de probar. Pueden ser más o menos generales o precisas e involucran dos o más variables. Las hipótesis proponen tentativamente las respuestas a las preguntas de investigación (HERNANDEZ SAMPIERI, FERNANDEZ COLLADO, & BAPTISTA LUCIO, 1991). Por lo tanto, las hipótesis de este proyecto son:

Hipótesis general

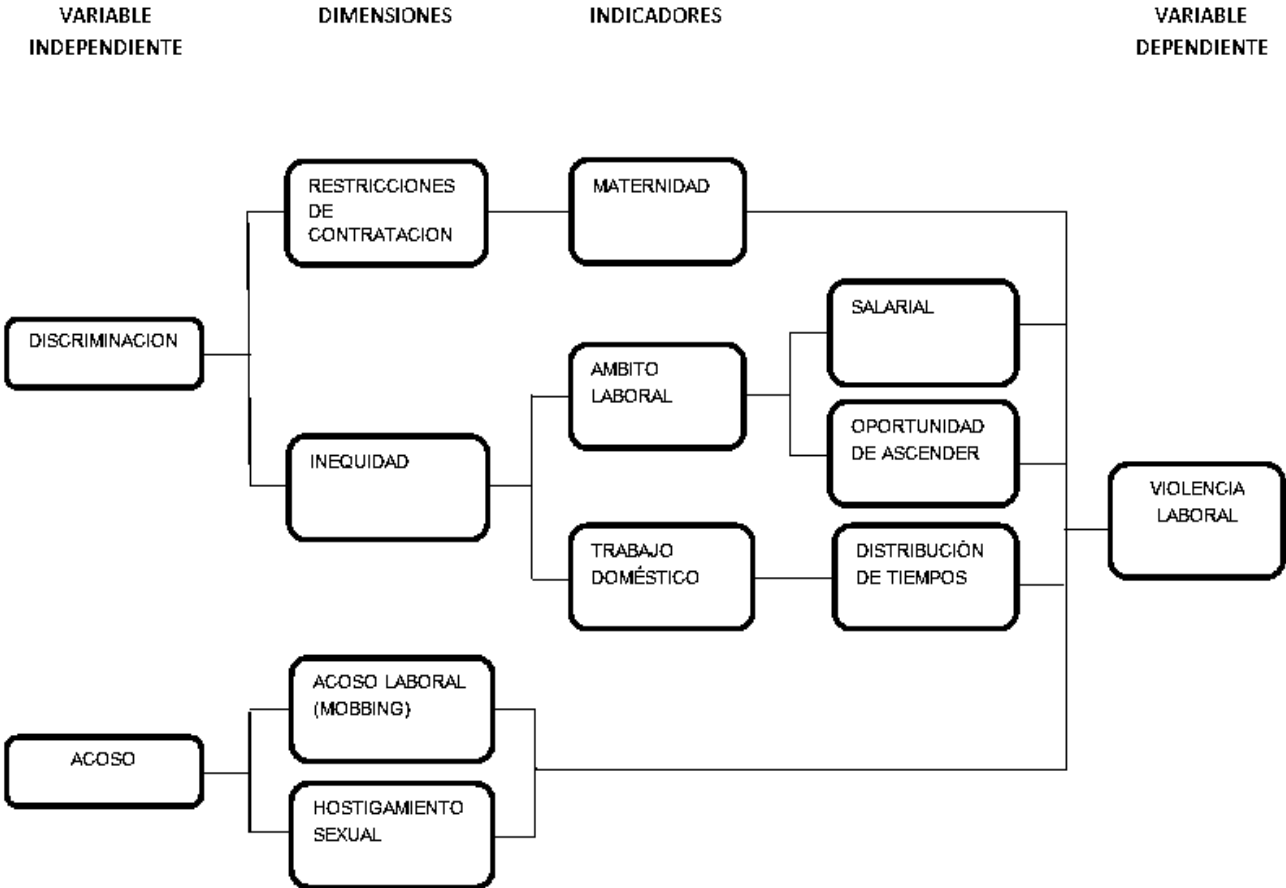
La **discriminación** y el **acoso** son las principales variables que generan violencia laboral en sus centros de trabajo en la mujer profesionalista.

Hipótesis específicas

La **discriminación** es la causante principal de la violencia laboral en sus centros de trabajo en la mujer profesionalista.

El **acoso** es causante de violencia laboral en sus centros de trabajo en la mujer profesionalista.

# 1.7. OPERACIÓN DE LAS VARIABLES



## 1.8. MATRIZ DE CONGRUENCIA

| VIOLENCIA LABORAL  |  |  |
|--|--|--|
| PREGUNTA GENERAL   | PREGUNTA ESPECIFICA  | PREGUNTA ESPECIFICA  |
| ¿De qué manera la discriminación y el acoso son generadores de violencia laboral en sus centros de trabajo en la mujer profesionalista?          | ¿En qué medida la discriminación es generador de violencia laboral en sus centros de trabajo en la mujer profesionalista?          | ¿De qué manera el acoso es generador de violencia laboral en sus centros de trabajo en la mujer profesionalista?               |
| OBJETIVO GENERAL   | OBJETIVO ESPECIFICO  | OBJETIVO ESPECIFICO  |
| Analizar de qué manera la discriminación y el acoso son causantes de la violencia laboral en sus centros de trabajo en la mujer profesionalista. | Evaluar en qué medida la discriminación es causante de la violencia laboral en sus centros de trabajo en la mujer profesionalista. | Identificar la manera en que el acoso es generador de violencia laboral en sus centros de trabajo en la mujer profesionalista. |
| HIPÓTESIS GENERAL  | HIPÓTESIS ESPECIFICA   | HIPÓTESIS ESPECIFICA   |
| La discriminación y el acoso son las principales variables que generan violencia laboral en sus centros de trabajo en la mujer profesionalista.  | La discriminación es la causante principal de la violencia laboral en sus centros de trabajo en la mujer profesionalista.          | El acoso es causante principal de la violencia laboral en sus centros de trabajo en la mujer profesionalista.                  |

# CAPÍTULO 2

## MARCO TEÓRICO

---

### ANTECEDENTES DEL OBJETO DE ESTUDIOS

#### 2.1. ANTECEDENTES TEÓRICOS

Desde nuestros antepasados la diferencia en los roles entre hombres y mujeres se ha presentado. La mujer se dedicaba a la crianza de los hijos, a la agricultura, a la confección del vestido y actividades domésticas, por el contrario, el hombre se dedicaba a la caza, a la pesca, que eran los medios para darle sustento a la familia.

El estudio científico de sexo y género, se introduce a partir de estudios realizados muy a finales del siglo XIX. Money J. en 1966 y Stoller R. en 1969 fueron los pioneros en utilizar el concepto de género para diferenciarlo del sexo. Por otro lado, no es hasta finales del siglo XX cuando surge el término de rol sexual (SUÁRES LLOBREGAT, 2003).

El sexo viene determinado por la naturaleza, una persona nace con sexo masculino o femenino. En cambio, el género, varón o mujer, se aprende, puede ser educado, cambiado y manipulado.

Se entiende por género la construcción social y cultural que define las diferentes características emocionales, afectivas, intelectuales, así como los comportamientos que cada sociedad asigna como propios y naturales de hombres o de mujeres (BERBEL, 2011).

P. Secord y C. Backman desarrollarlo en 1976 los aspectos teóricos del rol. El rol es un concepto proveniente de la sociología social, aplicado a destacar las regularidades esperadas u observadas en la vida en sociedad (SUÁRES LLOBREGAT, 2003).

Aclarado estos conceptos, podemos ver como en pleno siglo XXI, el rol de la mujer se ha conservado, esto a pesar que los tiempos han ido cambiando, ya que en la actualidad la mujer juega un papel importante dentro de la sociedad, pues se ha demostrado que su participación en el mercado laboral es fundamental para la economía de los hogares.

Sin embargo, la falta de cambio en la mentalidad machista, ha pretendido evitar la inserción laboral de la mujer mediante diversas actitudes que afectan la integridad de la mujer.

Tomando en cuenta que esta situación de diferencia de género se presenta en todo el mundo a diferente escala, surge la preocupación y la necesidad de buscar medios para erradicar la diferencia de género existente en el mundo laboral y que a su vez conlleva a violar los derechos de trabajo de la mujer. Es por ello que a continuación se señalan algunos de los medios que se han utilizado en su busca por conseguirlo.

## **2.1.1. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL**

### **2.1.1.1. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

La OIT es la institución mundial responsable de la elaboración y supervisión de las Normas Internacionales del Trabajo. Es la única agencia de las Naciones Unidas de carácter “tripartita”. Esto quiere decir que está integrada por representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores que participan en la elaboración de políticas y programas así como también en la promoción de un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, tomando como base la situación del mundo real respecto al empleo y trabajo (ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO).

Su misión fundadora es: “la paz laboral es esencial para la prosperidad”. Sus principales objetivos son: fomentar los derechos laborales, ampliar las oportunidades de acceder a un empleo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar temas relacionados con el trabajo (OIT).

Dicha organización la conforman 185 Estados miembros (OFFICIAL RELATIONS BRANCH, 2012), los cuales se dividen en 5 regiones que son África, América Latina y el Caribe, Estados Árabes, Asia y el Pacífico y Europa y Asia Central(OIT).

Figura 3.1 DIVISIÓN POR REGIONES DE LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA OIT

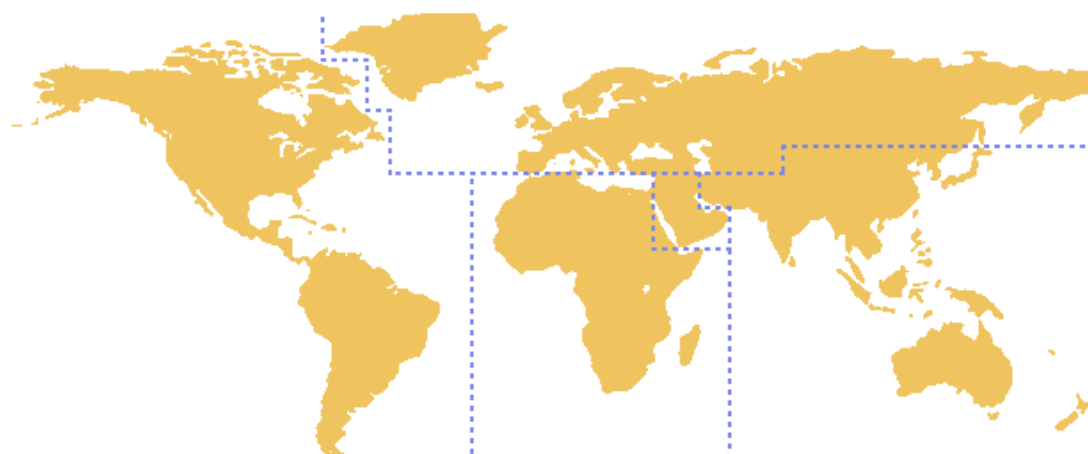


Tabla 2.1 ESTADOS MIEMBROS QUE INTEGRAN CADA UNA DE LAS REGIONES DE LA OIT

|        |                         |                             |  |                          |
|--------|-------------------------|-----------------------------|--|--------------------------|
| África | <b>4</b> Angola         | <b>51</b> Eritrea           | <b>106</b> Malí                            | <b>155</b> Seychelles    |
|        | <b>7</b> Argelia        | <b>57</b> Etiopía           | <b>108</b> Marruecos                       | <b>156</b> Sierra Leona  |
|        | <b>20</b> Benin         | <b>64</b> Gabón             | <b>109</b> Mauricio                        | <b>158</b> Somalia       |
|        | <b>23</b> Botswana      | <b>65</b> Gambia            | <b>110</b> Mauritania                      | <b>160</b> Sudáfrica     |
|        | <b>27</b> Burkina Faso  | <b>67</b> Ghana             | <b>114</b> Mozambique                      | <b>161</b> Sudán         |
|        | <b>28</b> Burundi       | <b>71</b> Guinea            | <b>116</b> Namibia                         | <b>162</b> Sudán del Sur |
|        | <b>29</b> Cabo Verde    | <b>72</b> Guinea Ecuatorial | <b>119</b> Níger                           | <b>166</b> Swazilandia   |
|        | <b>31</b> Camerún       | <b>73</b> Guinea-Bissau     | <b>120</b> Nigeria                         | <b>170</b> Togo          |
|        | <b>33</b> Chad          | <b>91</b> Kenya             | <b>136</b> República centroafricana        | <b>172</b> Túnez         |
|        | <b>38</b> Comoras       | <b>95</b> Lesotho           | <b>140</b> República Democrática del Congo | <b>177</b> Uganda        |
|        | <b>39</b> Congo         | <b>98</b> Liberia           | <b>144</b> Rep. Unida de Tanzania          | <b>184</b> Zambia        |
|        | <b>41</b> Côte d'Ivoire | <b>99</b> Libia             | <b>146</b> Rwanda                          | <b>185</b> Zimbabwe      |

|                 |                                  |                          |                                  |  |
|-----------------|----------------------------------|--------------------------|----------------------------------|--|
|                 | <b>45</b> Djibouti               | <b>102</b> Madagascar    | <b>152</b> Santo Tomé y Príncipe |  |
|                 | <b>48</b> Egipto                 | <b>104</b> Malawi        | <b>153</b> Senegal               |  |
| América Latina  | <b>5</b> Antigua y Barbuda       | <b>37</b> Colombia       | <b>74</b> Guyana                 | <b>142</b> República Dominicana                  |
|                 | <b>8</b> Argentina               | <b>40</b> Costa Rica     | <b>75</b> Haití                  | <b>147</b> Saint Kitts y Nevis                   |
|                 | <b>13</b> Bahamas                | <b>43</b> Cuba           | <b>76</b> Honduras               | <b>150</b> San Vicente y las Granadinas          |
|                 | <b>16</b> Barbados               | <b>46</b> Dominica       | <b>87</b> Jamaica                | <b>151</b> Santa Lucía                           |
|                 | <b>19</b> Belice                 | <b>47</b> Ecuador        | <b>111</b> México                | <b>165</b> Suriname                              |
|                 | <b>21</b> Bolivia                | <b>49</b> El Salvador    | <b>118</b> Nicaragua             | <b>171</b> Trinidad y Tobago                     |
|                 | <b>24</b> Brasil                 | <b>55</b> Estados Unidos | <b>127</b> Panamá                | <b>178</b> Uruguay                               |
|                 | <b>32</b> Canadá                 | <b>68</b> Granada        | <b>129</b> Paraguay              | <b>181</b> Venezuela (Rep. Bolivariana de)       |
|                 | <b>34</b> Chile                  | <b>70</b> Guatemala      | <b>130</b> Perú                  |  |
| Estados Árabes  | <b>6</b> Arabia Saudita          | <b>80</b> Iraq           | <b>97</b> Líbano                 | <b>135</b> Rep. Árabe Siria                      |
|                 | <b>14</b> Bahrein                | <b>89</b> Jordania       | <b>123</b> Omán                  | <b>183</b> Yemen                                 |
|                 | <b>50</b> Emiratos Árabes Unidos | <b>94</b> Kuwait         | <b>133</b> Qatar                 |  |
| Asia y Pacífico | <b>1</b> Afganistán              | <b>79</b> Indonesia      | <b>117</b> Nepal                 | <b>148</b> Samoa                                 |
|                 | <b>10</b> Australia              | <b>83</b> Islas Marshall | <b>122</b> Nueva Zelandia        | <b>157</b> Singapur                              |
|                 | <b>15</b> Bangladesh             | <b>84</b> Islas Salomón  | <b>123</b> Omán                  | <b>159</b> Sri Lanka                             |
|                 | <b>25</b> Brunei Darussalam      | <b>88</b> Japón          | <b>125</b> Pakistán              | <b>167</b> Tailandia                             |
|                 | <b>30</b> Camboya                | <b>93</b> Kiribati       | <b>126</b> Palau                 | <b>169</b> Timor-Leste, República Democrática de |
|                 | <b>35</b> China                  | <b>103</b> Malasia       | <b>128</b> Papua Nueva Guinea    | <b>175</b> Tuvalu                                |
|                 | <b>60</b> Fiji                   | <b>105</b> Maldivas      | <b>138</b> Rep. de Corea         | <b>180</b> Vanuatu                               |

|        |                                |   |  |                                 |
|--------|--------------------------------|---|--|---------------------------------|
|        | <b>61</b> Filipinas            | <b>112</b> Mongolia                           | <b>141</b> República Democrática Popular Lao | <b>182</b> VietNam              |
|        | <b>78</b> India                | <b>115</b> Myanmar                            | <b>143</b> Rep. Islámica del Irán            |                                 |
| Europa | <b>2</b> Albania               | <b>53</b> Eslovenia                           | <b>86</b> Italia                             | <b>137</b> República Checa      |
|        | <b>3</b> Alemania              | <b>54</b> España                              | <b>90</b> Kazajstán                          | <b>139</b> Rep. de Moldova      |
|        | <b>9</b> Armenia               | <b>56</b> Estonia                             | <b>92</b> Kirguistán                         | <b>145</b> Rumania              |
|        | <b>11</b> Austria              | <b>58</b> ex República Yugoslava de Macedonia | <b>96</b> Letonia                            | <b>149</b> San Marino           |
|        | <b>12</b> Azerbaiyán           | <b>59</b> Federación de Rusia                 | <b>100</b> Lituania                          | <b>154</b> Serbia, República de |
|        | <b>17</b> Belarús              | <b>62</b> Finlandia                           | <b>101</b> Luxemburgo                        | <b>163</b> Suecia               |
|        | <b>18</b> Bélgica              | <b>63</b> Francia                             | <b>107</b> Malta                             | <b>164</b> Suiza                |
|        | <b>22</b> Bosnia y Herzegovina | <b>66</b> Georgia                             | <b>113</b> Montenegro                        | <b>168</b> Tayikistán           |
|        | <b>26</b> Bulgaria             | <b>69</b> Grecia                              | <b>121</b> Noruega                           | <b>173</b> Turkmenistán         |
|        | <b>36</b> Chipre               | <b>77</b> Hungría                             | <b>124</b> Países Bajos                      | <b>174</b> Turquía              |
|        | <b>42</b> Croacia              | <b>81</b> Irlanda                             | <b>131</b> Polonia                           | <b>176</b> Ucrania              |
|        | <b>44</b> Dinamarca            | <b>82</b> Islandia                            | <b>132</b> Portugal                          | <b>179</b> Uzbekistán           |
|        | <b>52</b> Eslovaquia           | <b>85</b> Israel                              | <b>134</b> Reino Unido                       |                                 |

La OIT organiza periódicamente reuniones regionales de los Estados miembros con el fin de analizar los asuntos que revisten especial interés para las respectivas regiones.

En su interés por comprometer a los Estados Parte en la lucha a favor de los derechos de la mujer y la igualdad en el lugar de trabajo, la OIT en participación con los gobiernos de los Estados que la integran y de los trabajadores y empleados, se crean los Convenios y Recomendaciones.



## **2.1.1.2. CONVENCIONES INTERNACIONALES EN MATERIA DE DERECHOS DE LA MUJER**

### **2.1.1.2.1. CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER**

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer fue aprobada el 18 de diciembre de 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, suscrita por México el 17 de julio de 1980, ratificada el 23 de marzo de 1981, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de mayo de 1981, entrando en vigor el 3 de septiembre de 1981.(INTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, 2009) Siendo con esta misma fecha cuando entro en vigor como tratado internacional tras su ratificación por 20 países. En 1989, décimo aniversario de la Convención, casi 100 naciones han declarado que se consideran obligadas por sus disposiciones.

La Convención fue la culminación de más de 30 años de trabajo de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, órgano creado en 1946 para seguir de cerca la situación de la mujer y promover sus derechos. La labor de la Comisión ha manifestado todas las maneras en que a la mujer se le niega la igualdad con el hombre. Estos esfuerzos en pro del adelanto de la mujer han desembocado en varias declaraciones y convenciones, de las cuales la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer es el documento fundamental y más amplio.

Dicha Convención consiste en 30 Artículos divididos en 6 partes, y los cuáles se describen brevemente a continuación:

#### **PARTE I**

#### **OBJETIVOS Y MEDIDAS A SEGUIR PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS DE LA CONVENCIÓN**

Artículos 1 al 6

Definición de discriminación (Artículo 1)

Medidas políticas encaminadas a eliminar la discriminación contra la mujer (Artículo 2)

Medidas que garanticen los derechos humanos y las libertades fundamentales (Artículo 3)

Posibilidad de aplicar medidas temporales (Artículo 4)

Medidas necesarias para resolver el problema de la discriminación de la mujer desde su raíz. (Artículo 5)

Formas de acabar con la explotación sexual y el tráfico de mujeres (Artículo 6)

## PARTE II

### IGUALDAD EN LA VIDA POLÍTICA Y PÚBLICA EN EL PLANO NACIONAL E INTERNACIONAL

Artículos 7 al 9

Vida política y pública (Artículo 7)

Representación (Artículo 8)

Nacionalidad (Artículo 9)

## PARTE III

### DERECHOS DE LA MUJER

Artículos 10 al 14

Educación (Artículo 10)

Empleo (Artículo 11)

Salud (Artículo 12)

Prestaciones económicas y sociales (Artículo 13)

La mujer rural (Artículo 14)

## PARTE IV

### PROTECCIÓN JURÍDICA DE LA MUJER Y A SUS DERECHOS

Artículos 15 al 16

Igualdad ante la ley (Artículo 15)

Matrimonio y familia (Artículo 16)

## PARTE V

### DEL COMITE

Artículos 17 al 22

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Artículo 17)

Informes nacionales (Artículo 18)

Reglamento (Artículo 19)

Las reuniones del Comité (Artículo 20)

Los informes del Comité (Artículo 21)

El papel de los organismos especializados (Artículo 22)

## PARTE VI

Artículos 23 al 30

Efecto sobre otros tratados (Artículo 23)

Compromiso de los Estados Partes (Artículo 24)

Administración de la Convención (Artículos 25-30)

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer se encarga de velar por la aplicación de la Convención. El mandato del Comité y la aplicación del tratado se definen en los artículos 17 a 30 de la Convención. El Comité está compuesto de 23 expertos "de gran prestigio moral y competencia en la esfera abarcada por la Convención", nombrados por sus gobiernos y elegidos por los Estados Partes a título personal.

Los Estados que forman parte de esta convención, presentan al Comité, por lo menos cada cuatro años, un informe sobre las medidas que hayan adoptado para hacer efectivas

las disposiciones de la Convención, los cuales son examinados por el Comité con los representantes de los gobiernos. El Comité también hace recomendaciones de carácter general a los Estados Partes sobre aspectos relativos a la eliminación de la discriminación contra la mujer.

Durante el quincuagésimo segundo periodo de sesiones llevado a cabo del 9 al 27 de julio del 2012, el comité internacional del CEDAW (COMITE PARA LA ELIMINACION DE LA DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER, 15 de julio del 2012) tuvo como observaciones finales del informe presentado por el Estado Mexicano el día 17 de julio los siguientes puntos:

Preocupación de las prácticas discriminatorias persistentes contra las mujeres en el ámbito del empleo, tales como la exigencia de pruebas de embarazo para obtener o mantener el empleo, la práctica de someter a las mujeres embarazadas a las condiciones de trabajo difíciles o peligrosas para obligarlos a renunciar a sus puestos de trabajo.

Preocupación por los resultados obtenidos en el informe presentado por el Estado Mexicano, al indicar que 3 de cada 10 mujeres reportaron haber sufrido violencia en el lugar de trabajo, incluido al acoso sexual y el abuso.

Preocupación por las diferencias salariales importantes entre hombres y mujeres, y que el 56% de la población activa femenina trabaja en el sector laboral informal y por lo tanto sin acceso a prestaciones de seguridad social.

#### **2.1.1.2.2. CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER**

Con el propósito de buscar que la mujer tenga una vida libre de violencia, en la que le sean respetados sus derechos tanto en el ámbito público como en el privado, se llevó a cabo la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer en la ciudad de Belém do Pará, Brasil, el nueve de junio de mil novecientos noventa y cuatro (INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, 2012).

La Convención fue aprobada por la Cámara de Senadores del Honorable Congreso de la Unión, el veintiséis de noviembre de mil novecientos noventa y seis, según decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del doce de diciembre del propio año y ratificada el diecinueve de junio de mil novecientos noventa y ocho (ZEDILLO PONCE DE LEON, 1999).

Dicha Convención consiste en 25 Artículos los cuales quedan clasificados en 5 capítulos, que son:

## CAPITULO I

### DEFINICIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículos 1 al 2

Definición (Artículo 1)

Ámbito de aplicación (Artículo2)

## CAPITULO II

### DERECHOS PROTEGIDOS

Artículos 3 al 6

Derecho a una vida libre de violencia en cualquier ámbito (Artículo 3)

Derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los Derechos Humanos (Artículo 4)

Derecho a ejercer libremente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales, y culturales (Artículo 5)

Derechos que incluyen una vida libre de violencia (Artículo 6)

## CAPITULO III

### DEBERES DE LOS ESTADOS

Artículos 7 al 9

Medios apropiados y políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia contra la mujer (Artículo 7)

Medidas específicas tomadas por los Estados Partes (Artículo 8)

Situaciones que hacen más vulnerable a la mujer de sufrir violencia (Artículo 9)

## CAPITULO IV

### MECANISMOS INTERAMERICANOS DE PROTECCIÓN

Artículos 10 al 12

Informes nacionales a la Comisión Interamericana de Mujeres (Artículo 10)

Opinión consultiva de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Artículo 11)

Quiénes pueden presentar denuncias o quejas del Art. 7 (Artículo 12)

## CAPITULO V

### DISPOSICIONES GENERALES

Artículos 13 al 25

La presente Convención no es una restricción para que los Estados Partes prevean una mayor protección a los derechos de la mujer (Artículo 13)

La presente Convención no es una restricción o limitación para otras Convenciones Internacionales con el mismo fin (Artículo 14)

La presente Convención está abierta a la firma de todos los Estados miembros de la Organización de los Estados Americanos (Artículo 15)

Los instrumentos de ratificación de la presente convención se depositarán en la Secretaria General de la Organización de los Estados Americanos (Artículo 16)

La convención queda abierta a cualquier adhesión de otro Estado (Artículo 17)

Casos en el que los Estados partes no podrán formular reservas a la presente Convención (Artículo 18)

Fecha y condición para entrar en vigor de las propuestas de enmienda de la convención hechas por alguno de los Estado (Artículo 19)

Los Estados partes declararan si la Convención será aplicada a toda o solo una parte de su unidad territorial (Artículo 20)

La Convención entra en vigor al trigésimo día después de depositado el segundo instrumento de ratificación (Artículo 21)

El Secretario General informara de la entrada en vigor (Artículo 22)

El Secretario General de la Organización presenta un informe anual a los Estados parte (Artículo 23)

La Convención rige indefinidamente, por lo tanto los Estados partes pueden denunciar y cesar los efectos para dicho Estado (Artículo 24)

El instrumento original de la presente Convención se registra y publica en la Secretaria de las Naciones Unidas (Artículo 25)

## 2.1.2. MARCO NORMATIVO EN MÉXICO

### 2.1.2.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Como es de saberse la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es considerada nuestra Ley Suprema, en ella se considera al hombre y a la mujer iguales ante la Ley y por ende concede a ambos los mismos derechos y obligaciones por el simple hecho de ser ciudadanos.

Sin embargo, ante la necesidad de frenar conductas violatorias a los derechos humanos, en el 2001 nuestra Constitución fue objeto de ciertas modificaciones en materia de antidiscriminación, las cuáles fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación del 14 de agosto del 2001.

Tal fue el caso del *Artículo 1º Constitucional* en el que establece que “Todo individuo gozará de las garantías que otorga la Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece”.

La reforma a este artículo consiste en adicionarle un último párrafo, el cual expresa que:

“Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.”

Además del artículo anterior, otros artículos a los que hacen referencia a los derechos fundamentales de la mujer trabajadora se mencionan a continuación:

#### *Artículo 4º Constitucional*

“El varón y la mujer son iguales ante la ley.”



Al respecto podemos decir, que es por esta razón por la que ambos sexos poseen los mismos derechos y obligaciones, y por lo tanto pueden desempeñar cualquier actividad, ya sea en el trabajo o en el hogar, así como también recibir una remuneración equitativa de acuerdo al trabajo que desempeñen, sin dejar por un que deben responder por las obligaciones que adquieran. Por ejemplo, cuando decidir casarse, la obligación de educar a los hijos no es únicamente de la madre, sino también del padre.

#### *Artículo 5° Constitucional*

“Ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.”

Párrafo tres del presente artículo “Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial”

Como se puede observar en este artículo una vez más se hace hincapié a la no discriminación, a la igualdad y libertad de desarrollarse profesionalmente como a cada quien le plazca sin que la actividad que se desempeñe atente contra los derechos de los demás.

#### *Artículo 123 Constitucional*

En este artículo se busca el reconocimiento del valor del trabajo como del derecho a la previsión social.

Inicialmente se establece que “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil”

Al respecto el Dr. José Manuel Lastra Lastra comentó que el trabajo tiene un doble papel en la vida del hombre; el primero parte de la idea de que el hombre trabaja para sobrevivir, y el segundo, como el medio por el cual el hombre pueda hacerlo con dignidad, con el fin de poder proveerse a él y a su familia de una existencia con calidad de vida.(PEREZ, 2004)

En la *Fracción V* de este artículo, lo que se busca es proteger la salud y la maternidad de la madre trabajadora, señalando que:

“Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozaran forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos”.

En el caso de la *Fracción VII* se establece “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad” Derecho que una vez más se hace presente en nuestra Constitución.

Al igual que en la *Fracción V*, la *Fracción XV* se enfoca a resguardar la salud y seguridad de la mujer embarazada, ya que establece que “El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las maquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera este, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas”

Por otro lado, en el apartado B de este Artículo objeto de estudio, también se centra en evitar la discriminación; tal es el caso de la *Fracción V* señalando “A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo”.

Con respecto a la seguridad social en la *fracción XI* se hace mención de las bases mínimas a la que tienen derecho los trabajadores, enfocándonos nosotros en los incisos A y C en donde se señala “Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte” y que “Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo

considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozaran forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutaran de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles” respectivamente.

Cabe mencionar que cada vez que se violenta alguno de los artículos mencionados anteriormente, se le impide a la mujer que goce de sus derechos humanos, y de sus garantías individuales.

#### **2.1.2.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

En materia laboral, es en la Ley Federal del Trabajo en la que se regula la relación entre patrón y empleado de cualquier actividad en la que se presta un servicio personal subordinado con derecho a recibir una retribución adecuada. En los artículos que se mencionan a continuación hacen hincapié a la protección del trabajo de la mujer en el ámbito laboral.

*Artículo 3° LFT* Este artículo establece la igualdad y el respeto que debe existir entre los trabajadores, ya que textualmente se señala que:

“No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.”

En el caso del *Artículo 86 LFT* se establece la igualdad de recibir una remuneración igual cuando se trata del desempeño de un trabajo igual.

“A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.”

En el *Artículo 127 LFT Fracción IV* se protege el derecho a la maternidad, otorgándoles durante su incapacidad la oportunidad de seguir percibiendo su sueldo íntegro.

“Las madres trabajadoras, durante los periodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el periodo de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo”

*Artículo 133 LFT* En él, prohíbe a los patrones realizar ciertas acciones que atentan con los derechos del trabajo, como es:

*Fracción I* Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo.

*Fracción VII* Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;

El CAPITULO QUINTO de la LFT hace hincapié al trabajo de las mujeres, señalando primeramente el derecho de la igualdad entre el hombre y la mujer en el Artículo 164, seguido de la protección a la maternidad en los Artículos 165 al 172, tomando en cuenta que el 168 y 169 se encuentran derogados.

### **2.1.2.3. PROGRAMAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

#### **2.1.2.3.1. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO**

De acuerdo al artículo 26 de la Constitución establece que habrá un Plan Nacional de Desarrollo al que se sujetarán, obligatoriamente, los programas de la Administración Pública Federal.

En dicho Plan se plantean ideas y visiones, así como propuestas y líneas de acción para llevar a México a su máximo desarrollo.

En el caso particular del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2014 correspondiente al gobierno de Lic. Enrique Peña Nieto, respecto a la perspectiva de género señala:

“Es inconcebible aspirar a llevar a México hacia su máximo potencial cuando más de la mitad de su población se enfrenta a brechas de género en todos los ámbitos. Éste es el primer Plan Nacional de Desarrollo que incorpora una perspectiva de género como principio esencial. Es decir, que contempla la necesidad de realizar acciones especiales orientadas a garantizar los derechos de las mujeres y evitar que las diferencias de género sean causa de desigualdad, exclusión o discriminación.”

El cambio en este sentido se pretende iniciar dentro de las instituciones de gobierno, con el objeto de evitar que en ellas se reproduzcan los roles y estereotipos de género que inciden en la desigualdad, la exclusión y discriminación, mismos que repercuten negativamente en el éxito de las políticas públicas.

Por otro lado, se reconoce que sin la participación de la mujer en el mercado laboral, México se enfrenta a barreras en su desarrollo económico, político y social, ya que ellas representan la mitad de la población.

Es por ello que el plan de acción en términos de igualdad de género, plantea reducir la brecha entre mujeres y hombres en materia de acceso y permanencia laboral, así como desarrollar y fortalecer esquemas de apoyo y atención que ayuden a las mujeres a mejorar sus condiciones de acceso a la seguridad social además de su bienestar y autonomía económica. En este sentido, una demanda recurrente en el proceso de consultas del Plan Nacional de Desarrollo fue el impulsar políticas tendientes a incrementar la colaboración de los hombres en el cuidado de su descendencia y de las personas adultas mayores (SECRETARIA DE GOBERNACION, 2013).

En este mismo sentido, algunas otras líneas de acción que se plantean son:

- Impulsar en todos los niveles, particularmente en la educación media superior y superior, el acceso y permanencia de las mujeres en el Sistema Educativo, así como la conclusión oportuna de sus estudios.
- Fomentar que los planes de estudio de todos los niveles incorporen una perspectiva de género, para inculcar desde una temprana edad la igualdad entre mujeres y hombres.

- Incentivar la participación de las mujeres en todas las áreas del conocimiento, en particular en las relacionadas a las ciencias y la investigación.
- Fortalecer los mecanismos de seguimiento para impulsar a través de la educación la participación de las mujeres en la fuerza laboral.
- Robustecer la participación de las niñas y mujeres en actividades deportivas, para mejorar su salud y su desarrollo humano.
- Promover la participación equitativa de las mujeres en actividades culturales.
- Promover la inclusión de mujeres en los sectores económicos a través del financiamiento para las iniciativas productivas.
- Desarrollar productos financieros que consideren la perspectiva de género.
- Fortalecer la educación financiera de las mujeres para una adecuada integración al sistema financiero.
- Impulsar el empoderamiento económico de las mujeres a través de la remoción de obstáculos que impiden su plena participación en las actividades económicas remuneradas.
- Fomentar los esfuerzos de capacitación laboral que ayuden a las mujeres a integrarse efectivamente en los sectores con mayor potencial productivo.
- Impulsar la participación de las mujeres en el sector emprendedor a través de la asistencia técnica.
- Desarrollar mecanismos de evaluación sobre el uso efectivo de recursos públicos destinados a promover y hacer vigente la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para llevar a cabo las propuestas presentadas en el Plan Nacional de Desarrollo, se instruye a todas las dependencias de la Administración Pública para alinear todos los Programas Sectoriales, Institucionales, Regionales y Especiales en torno al mismo Plan, así mismo, cada dependencia desarrollará y dirigirá sus actividades a través de programas.

### **2.1.2.3.2. SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL**

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, realiza sus actividades en forma programada, conforme a los objetivos nacionales, estrategias, prioridades y programas contenidos en el Plan Nacional de Desarrollo, en coordinación, con otras dependencias y entidades de la Administración Pública Federal. (STPS)

En el diario oficial de la Federación del 9 de abril del 2009 entró en vigencia la Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, la cual tiene por objetivo establecer los requisitos para obtener la certificación y el emblema que comprueban que las prácticas laborales de las organizaciones respetan la igualdad y la no discriminación, la previsión social, el clima laboral adecuado, la libertad y la accesibilidad laborales entre mujeres y hombres.

Dicha norma contribuyó al cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012. (STPS, 2009)

En relación con esta norma, el titular de la STPS Alfonso Navarrete Prida, al entregar el certificado de la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres a la institución financiera Scotiabank, hizo notar que del 2009 al 2012 se certificaron 1,522 centros de trabajo (Empresas Privadas e Instituciones Públicas) por la “Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI 2012 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres”, y refirió que en 2013 se entregó el certificado respectivo a 748 centros de trabajo. (STPS, 2013)

El Distintivo Empresa incluyente reconoce a los centros de trabajo que promueven la igualdad de oportunidades y la no discriminación e incluyen laboralmente a personas en situación de vulnerabilidad (personas adultas mayores, personas con discapacidad, personas con VIH, personas con preferencia sexual diferente a la heterosexual, personas de talla baja, mujeres jefas de familia)

Para obtenerlo se evalúa:

- Políticas a favor de la igualdad y la no discriminación en la contratación de personal. Igualdad en el reclutamiento y la selección del personal, conservando o mejorando las condiciones de salario, prestaciones, condiciones de trabajo, capacitación, promoción y ascenso de acuerdo a sus competencias y perfiles laborales.
- Previsión Social. Otorgamiento de todas las prestaciones de ley sin distinciones.
- Acceso a la información, servicios, instalaciones o productos de una institución.
- Acciones a favor de equidad de género entre el personal trabajador. Imparcialidad en el trato de mujeres y hombres, en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

El distintivo es gratuito y voluntario. (STPS, 2012)

En cuanto al Distintivo Empresa Familiarmente Responsable, éste consiste en un diagnóstico de la realidad laboral integrado por tres grupos de prácticas laborales:

- Conciliación trabajo-familia. Promueve políticas de flexibilidad de espacios laborales y de jornadas de trabajo, que favorezcan que las personas trabajadoras atiendan sus responsabilidades familiares.
- Igualdad de oportunidades. Verifica que la organización distribuya de manera equitativa las oportunidades y los recursos laborales entre mujeres y hombres (acceso y permanencia en el empleo; salarios, compensaciones y otros incentivos económicos; oportunidades de capacitación y de desarrollo profesional; promoción jerárquica y ascensos).
- Eliminación de la violencia laboral y el hostigamiento sexual. Deben demostrarse evidencias de que la organización previene y combate prácticas de violencia laboral, principalmente el acoso laboral y el hostigamiento sexual.

Se otorga a cualquier empresa u organización, sin importar su tamaño o actividad, en todo el territorio nacional. (STPS)



### **2.1.2.3.3. INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES**

INMUJERES es una institución gubernamental, a nivel federal, que trabaja para crear una cultura de igualdad libre de violencia y discriminación capaz de propiciar el desarrollo integral de todas las mujeres mexicanas y permitir, tanto a hombres como a mujeres por igual, ejercer plenamente todos sus derechos, así como participar equitativamente en la vida política, cultural, económica y social del país (RIVERO, ALEJANDRO, 2011).

Surge a raíz del Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006, el cuál planteaba la necesidad de crear instituciones que promuevan la equidad y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Es por ello que durante el 2002 una vez que se acordó durante el Gobierno de México y el Banco Mundial el proyecto sobre equidad de género que llevaba por nombre "Generosidad", se le asignó a INMUJERES llevarlo a cabo, por ser el encargado de promocionar la equidad de género en el país.

Dicho proyecto desarrollo el Modelo de Equidad de Género 2003, el cual estaba dirigido a organismos que quisieran comprometerse en fomentar la igualdad dentro del mercado laboral, ya fueran del sector público o privado, mediante su certificación.

El proyecto llego a su fin para el 2005, sin embargo, por los resultados obtenidos, en el 2006 se estableció como una política pública federal de INMUJERES.

De acuerdo a un artículo publicado por la revista GANAR-GANAR correspondiente a Noviembre-Diciembre 2009, el MEG es un sistema de gestión que busca implantar políticas de equidad que promuevan derechos y oportunidades para hombres y mujeres, en empresas privadas, instituciones públicas y organismos de la sociedad civil. Es de carácter voluntario.

Su propósito fundamental es detectar, combatir y en su caso erradicar, los problemas de inequidad existentes en el acceso a la capacitación y el desarrollo profesional, así como salarios y compensaciones desiguales por el mismo trabajo, situaciones de hostigamiento sexual y cualquier otro tipo de discriminación (VELAZQUEZ ROMERO, 2009).

Para iniciar su implementación se debe realizar una carta compromiso por parte de la organización interesada hacia el Instituto, posteriormente se llevan a cabo 4 etapas:

- Diagnóstico sobre las condiciones laborales existentes en las organizaciones.
- Capacitar, interpretar e implementar el MEG.
- Implantación del MEG mediante documentos requeridos.
- Auditoria de Certificación, realizada por una tercera empresa. Los resultados obtenidos son entregados a INMUJERES quienes autorizan el distintivo del MEG

En cuanto a la certificación, esta tiene una vigencia de 2 años.

Del 2003 al 2012, son 1615 organizaciones que cuentan con la certificación MEG, las cuales se encuentran clasificadas de la siguiente manera:

**Tabla 2.2 ORGANIZACIONES CERTIFICADAS EN EL MODELO EQUIDAD DE GÉNERO POR SECTOR 2003-2012**

| GRAN TOTAL POR SECTOR |             |
|-----------------------|-------------|
| PARAESTATAL           | 470         |
| PÚBLICAS FEDERALES    | 314         |
| PÚBLICAS ESTATALES    | 174         |
| PÚBLICAS MUNICIPALES  | 66          |
| PRIVADA NACIONAL      | 308         |
| PRIVADA TRANSNACIONAL | 268         |
| ASOCIACIÓN CIVIL      | 15          |
| <b>TOTAL</b>          | <b>1615</b> |

**Fuente:** INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES. (28 de Febrero de 2013). *Lista de organizaciones certificadas en el Modelo de Equidad de Género 2003-2012.*

**Tabla 2.3 ORGANIZACIONES CERTIFICADAS EN EL MODELO EQUIDAD DE GÉNERO POR ESTADO 2003-2012**

|                     |     |                 |     |                 |             |
|---------------------|-----|-----------------|-----|-----------------|-------------|
| Aguascalientes      | 17  | Guerrero        | 33  |                 |             |
| Baja California     | 38  | Hidalgo         | 29  | San Luis Potosí | 25          |
| Baja California Sur | 22  | Jalisco         | 120 | Sinaloa         | 34          |
| Campeche            | 15  | Michoacán       | 56  | Sonora          | 43          |
| Chiapas             | 26  | Morelos         | 13  | Tabasco         | 22          |
| Chihuahua           | 48  | Nayarit         | 12  | Tamaulipas      | 45          |
| Coahuila            | 35  | Nuevo León      | 50  | Tlaxcala        | 30          |
| Colima              | 38  | Oaxaca          | 26  | Veracruz        | 76          |
| Distrito Federal    | 225 | Puebla          | 195 | Yucatán         | 41          |
| Durango             | 49  | Querétaro       | 23  | Zacatecas       | 16          |
| Estado de México    | 93  | Quintana Roo    | 84  | Texas           | 3           |
| Guanajuato          | 33  | San Luis Potosí | 25  | <b>TOTAL</b>    | <b>1615</b> |

**Fuente:** INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES. (28 de Febrero de 2013). *Lista de organizaciones certificadas en el Modelo de Equidad de Género 2003-2012.*

#### **2.1.2.3.4. GOBIERNO DEL ESTADO DE MICHOACÁN**

##### **2.1.2.3.4.1. SECRETARIA DE LA MUJER (SEMUJER)**

La Secretaria de la Mujer se creó en el 2008 con el objetivo de trabajar en la búsqueda por erradicar la violencia de género, la cual atenta contra la equidad entre unos y otros.

Dicho lo anterior, el Estado de Michoacán de Ocampo a través de la Secretaría de la Mujer con el fin de crear conciencia en ciertos patrones que existen respecto a la conducta del hombre y de la mujer y en búsqueda por dar por terminadas las ideas de inferioridad o

superioridad de los sexos, en el 2012 realizan un programa de capacitación impartiendo los siguientes temas:

Tabla 2.4 PROGRAMA DE CAPACITACIÓN IMPARTIDO POR SEMUJER

| <b>TEMA</b>   | <b>OBJETIVO</b>   |
|---|---|
| <b>Introducción al Enfoque de Género.</b>             | Proporcionar herramientas teóricas y de análisis para incorporación del enfoque de género.  |
| <b>Visibilización y Análisis de Brecha de Género.</b> | Analizar la dinámica histórica de discriminación que genera distancia de desarrollo entre mujeres y hombres; con el fin de generar estrategias encaminadas a la igualdad.   |
| <b>Violencia de Género</b>                            | Analizar la violencia desde la perspectiva de género, a fin de generar reflexiones sobre el ejercicio de poder que la genera y las prácticas simbólicas que la legitiman.   |
| <b>Derechos Humanos de las Mujeres</b>                | Brindar información y favorecer el adelanto de las mujeres a través del acceso pleno a los derechos humanos.  |
| <b>Derechos Sexuales y Reproductivos</b>              | Reconocer el derecho humano a decidir sobre la sexualidad y la reproducción de manera libre, informada y responsable, sin discriminación ni violencia.  |
| <b>Historia de las Mujeres</b>                        | Conocer el papel de las mujeres en la historia de la humanidad y los movimientos ideológicos que contribuyeron a visibilizar las desigualdades entre mujeres y hombres, para plantear al género como una categoría cultural susceptible de cambio.          |
| <b>Masculinidad</b>                                   | Propiciar el cambio sociocultural, en las relaciones entre hombres y mujeres, cuestionando el poder hegemónico, violento y homofóbico de los modelos masculinos tradicionales, ampliando las potencialidades del discurso público y las prácticas privadas. |
| <b>Empoderamiento Femenino</b>                        | Propiciar procesos de autonomía en base al acceso de las mujeres a la toma de decisiones y al control sobre su cuerpo, sus recursos y su vida.  |
| <b>Empoderamiento Solidario</b>                       | Construir las condiciones para la igualdad sustantiva, a partir del compromiso y la corresponsabilidad como varones en un proyecto basado en el ejercicio de la dignidad humana.  |

**Fuente:** COORDINACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS. Procesos de capacitación. Cartera Temática. Morelia, Estado de Michoacán, México: Secretaría de la Mujer.

# CAPÍTULO 3

## DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

---

### 3.1. TEORÍA GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN

En nuestra sociedad encontramos una diversidad de organizaciones, ya sean lucrativas o no lucrativas, las cuales tienen por objetivo generar utilidades o bien un beneficio para la sociedad respectivamente. Para lograrlo necesitan establecer un ambiente óptimo para que su personal pueda desempeñar sus labores de la manera más óptima, buscando siempre los mejores resultados utilizando el menor tiempo, dinero y materiales, es decir, requieren una buena administración de los recursos.

Al hablar de teoría general de la administración (TGA) se hace referencia al campo del conocimiento humano que se ocupa del estudio de la administración en general, sin importar donde se aplique, ya sea en organizaciones lucrativas o no lucrativas. La TGA estudia la administración de las organizaciones (CHIAVENATO, 2004).

Una organización es el conjunto de personas que en forma sistemática aportan sus esfuerzos para lograr determinados fines comunes (BARAJAS MEDINA, 1994).

Administrar proviene del latín ad (hacia, dirección, tendencia) y minister (subordinación u obediencia) y significa aquel que realiza una función bajo el mando de otro, es decir, aquel que presta un servicio a otro (CHIAVENATO, 2004).

Para Agustín Reyes Ponce administración es el conjunto sistemático de reglas para lograr la máxima eficiencia en las formas de estructurar y manejar un organismo social.(BARAJAS MEDINA, 1994)

O. DA SILVA la define como un conjunto de actividades dirigido a aprovechar los recursos de manera eficiente y eficaz con el propósito de alcanzar uno o varios objetivos o metas de la organización.

Toda organización está constituida de recursos materiales, humanos, financieros y tecnológicos, lo cuales al carecer de alguno de ellos sería imposible lograr cada uno de los objetivos que se propongan.

Si bien ya mencionamos las funciones de la administración, es necesario mencionar que si no se lleva adecuadamente este proceso no se podrá obtener los resultados esperados por las organizaciones. Por consiguiente, recordaremos en qué consiste cada una de ellas:

1.- Planeación: Es en este proceso donde se plantea la pregunta ¿qué se va a hacer? y se establecen las metas y objetivos a alcanzar. Se analizan las alternativas que se tienen. Se determina los recursos necesarios que se utilizarán, así como las estrategias a seguir para alcanzar los objetivos.

Al planear no se eliminan todos los riesgos pero se pretende evitar que se corran riesgos indebidos. Para ello es necesario tener en consideración la información necesaria tanto pasada como presente para poderla analizar y tomar las decisiones más óptimas.

2.- Organización: Es el proceso mediante el cual se divide el trabajo, agrupa actividades, establece jerarquías, designa las áreas de autoridad y responsabilidad de los integrantes, coordina los grupos en sentido vertical y horizontal, por medio de las relaciones de autoridad y comunicación, se asignan los recursos.

Este proceso nos permite conocer cómo se va a hacer. Por tal razón, la organización hace más eficiente la cooperación humana, debido a que cuando son coordinados y organizados los esfuerzos de los participantes, esos serán mayores.

3.- Integración: Consiste en dotar al organismo los recursos necesarios para el logro de sus objetivos. Para ello se requiere tener presente de los recursos con los que

actualmente cuenta la organización, así como aquellos recursos con los que pueda contar, es decir saber con qué se va a hacer.

4.- Dirección: Esta función consiste en ver que se haga lo que se planteó. Implica conducir y motivar a los empleados al logro de los objetivos planteados, así como ofrecer soluciones en caso de que exista algún conflicto. Para ello es importante mantener una adecuada comunicación con los trabajadores.

La influencia que se pueda ejercer sobre los empleados para su óptimo desempeño dependerá el tipo de autoridad que sea impuesta, debido a que se requiere que la persona a cargo tenga por un lado el derecho de mandar y de exigir obediencia, pero también que sea un individuo que posea facilidad para activar e influenciar de manera espontánea sobre los demás, ya sea por su carisma, facilidad de palabra, su dinamismo, etc. Al mismo tiempo debe de ser una persona capaz de asesorar a su personal a cargo sobre asuntos relacionados con la labor que están desempeñando.

5.- Control: Proceso en el que existe una retroalimentación, ya que se miden el desempeño obtenido con el esperado. En él se detectan los errores que pudieran existir para así tomar las medidas necesarias y mejorar. En otras palabras responde a la pregunta ¿cómo se ha realizado?

A lo largo del tiempo la sociedad ha venido evolucionando y junto con ella las organizaciones que la integran y el modo en que son administradas. Dicho esto, podemos ver cómo es que cada una de las teorías que han ido surgiendo, buscan resolver los problemas que se presentan en ese momento en las organizaciones. En la actualidad, de acuerdo a las necesidades que se presenten estas teorías pueden ser aplicadas.

Si bien ya mencionamos a que se refiere la TGA, ésta estudia la administración de las organizaciones y empresas desde el punto de vista de interacción e interdependencia entre las cinco variables principales que son: Tarea, Estructura, Personas, Tecnología y Ambiente (CHIAVENATO, 2004).

Así mismo, la TGA comprende el estudio comparativo entre todas las corrientes que estudian a las organizaciones.

Retomando un poco la historia de la administración, nos damos cuenta que desde la prehistoria el hombre tuvo la necesidad de asociarse y trabajar en grupos para poder cumplir con su principal objetivo, la supervivencia. Para conseguirlo se tuvieron que enfrentar a elegir una persona que haría el papel de líder, aquella persona que dividiría el trabajo. Unos a la caza, a la pesca, recolectar frutos o al vestido. Conforme iban aumentando sus necesidades requerían de una mejor organización.

En el siguiente cuadro se presenta brevemente la manera en que fue evolucionando el pensamiento de la administración, tomando en cuenta los acontecimientos importantes que se dieron en las antiguas civilizaciones y su relación con aspectos administrativos.

Tabla 2.5 EVOLUCIÓN DEL PENSAMIENTO ADMINISTRATIVO

| <b>Año</b>       | <b>Lugar y/o autores</b>        | <b>Referencias administrativas</b>   |
|------------------|---------------------------------|--|
| <b>5000 a.C.</b> | Sumeria                         | Control administrativo   |
| <b>4000 a.C.</b> | Egipto                          | Planeación, organización y control   |
| <b>2600 a.C.</b> | Egipto                          | Descentralización del poder  |
| <b>2000 a.C.</b> | Babilonia<br>(Hammurabi)        | Establecimiento del salario mínimo. Concepto de control y responsabilidad.   |
| <b>1491 a.C.</b> | Israel<br>(Moisés)              | Utilización del principio de organización por autoridad jerárquica. Principio de excepción.  |
| <b>500 a.C.</b>  | China<br>(SunTzu)               | Planeación, organización y dirección.  |
| <b>400 a.C.</b>  | Grecia<br>(Sócrates)            | Enunciado de universidad de la administración. Habilidades gerenciales.  |
| <b>1436</b>      | Arsenal de Venecia              | Fabricación y montaje de galeras de guerra, armas y equipamientos.   |
| <b>1525</b>      | Roma<br>(Maquiavelo)            | Liderazgo y descripción de tácticas políticas. Reconocimiento de la necesidad de cohesión.   |
| <b>1776</b>      | Escocia<br>(Adam Smith)         | Aplicación del principio de especialización. Concepto de control y remuneración.   |
| <b>1800</b>      | Inglaterra<br>(Mathew Boulton)  | Estandarización de los principios operativos. Planeación, incentivos, bonificación, métodos de trabajo, seguro de vida.            |
| <b>1810</b>      | Escocia<br>(Robert Owen)        | Aplicaciones de prácticas de personal. Entrenamiento de los obreros. Plan de casas para los obreros.                               |
| <b>1832</b>      | Inglaterra<br>(Charles Babbage) | Hincapié en el método científico. Especialización, división del trabajo, estudio de tiempos y movimientos, contabilidad de costos. |
| <b>1855</b>      | Estados Unidos                  | Principios organizacionales, comunicación e información  |



|             |   |  |
|-------------|---|--|
| <b>1856</b> | (Henry Poor)<br>Estados Unidos          | aplicados a los ferrocarriles estadounidenses.   |
| <b>1881</b> | (Daniel McCallum)<br>Estados Unidos     | Uso del organigrama para ilustrar la estructura de la organización y su aplicación a la administración sistemática de los ferrocarriles. |
| <b>1886</b> | (Joseph Wharton)<br>Estados Unidos      | Funda el primer curso de administración en la universidad de Pensilvania.  |
| <b>1886</b> | (Henry Metcalfe;<br>Henry Towne)        | El arte y la ciencia de la administración. Filosofía de la administración.   |
| <b>1900</b> | (Frederick W. Taylor)<br>Estados Unidos | Administración científica  |

Fuente: O. DA SILVA, R. (2002). *Teorías de la administración* (1a Edición ed.). Thomson.

Un hecho que cambió la manera de ver las organizaciones sin duda fue la Revolución Industrial. En épocas previas, el hombre desempeñaba el trabajo con su propia fuerza apoyándose de instrumentos rudimentarios y de la domesticación de algunos animales para emplear mayor fuerza o usarlos como medio de transporte. Se reunían en gremios, es decir, era un grupo de personas que realizaban un mismo oficio pero que estaban organizados de tal manera que existía una jerarquía que hacía diferenciarse entre el aprendiz, el oficial y el maestro.

Durante la Revolución Industrial entre 1760 y 1830, se transformó la forma de producción, surgió la máquina manual de hilar y las máquinas hiladoras impulsadas por fuerza hidráulica; el descubrimiento de la energía de vapor por James Watt, la cual se empleó para inventar la locomotora y el buque de vapor como medios de transporte y para impulsar el comercio.

Las consecuencias más importantes de este suceso de acuerdo a Barajas Medina, fueron:

- Sustitución de la fuerza de trabajo humana, por la fuerza de las máquinas.
- Surgimiento y desarrollo de las fábricas.
- Producción de bienes y servicios en mayor cantidad y variedad.
- Migración de personas hacia las proximidades de las fábricas, en busca de empleo y de mejores condiciones de vida.
- Crecimiento de las poblaciones urbanas, con lo cual se inició el predominio de la ciudad sobre el campo.

- Cambio cultura, al tener que adaptarse a nuevas formas de vida, con sus repercusiones positivas y negativas.
- Desarrollo de los medios de transporte y comunicación.
- Amplio desarrollo del comercio con otras ciudades y países.
- Enriquecimiento acelerado de los propietarios de los medios de producción.
- Problemática administrativa dentro de las empresas que se fueron creando.

A partir de esta serie de cambios surge la llamada administración moderna, debido a que cambio el modo de ver a las organizaciones y a la sociedad en sí, desarrollándose así las teorías de la administración, las cuales se enlistan a continuación señalando sus enfoques y principales aportaciones a la administración.

Administración científica. Surge en Estados Unidos a finales del siglo XIX en las industrias, principalmente en el área de producción. Su principal representante fue Frederick Taylor, ya que se interesó por resolver la problemática referente al deficiente desempeño de los trabajadores, mediante la aplicación del método científico, utilizando la observación y medición como herramientas. Para 1903 en su libro Shop Management hizo énfasis en el estudio de tiempos y movimientos con el objetivo de incrementar el rendimiento de los trabajadores. Detecto que si un operario productivo veía que otro operario producía menos de lo que era capaz y sin embargo percibían la misma remuneración, el operario productivo terminaba por perder el interés en su trabajo, reduciendo así su productividad.

Más tarde, para 1911 publicó otro libro titulado Principios de la administración científica, cuyo objetivo era incrementar la productividad y mejorar el desempeño de los trabajadores para lograr mayor eficiencia.

Su libro hace referencia a cinco puntos importantes: La productividad, motivación, optimización, organización y efectividad.

Él considera que se requiere de cuatro principios básicos de la administración científica para lograr la efectividad: Estudio de tiempos y movimientos, selección y capacitación del personal, sistema de incentivos y castigos y la división de trabajo (BARAJAS MEDINA, 1994).

Taylor consideraba que el dinero era la única motivación que tiene el hombre para trabajar.

El ejemplo más común de esta época es la película de Tiempos modernos de Charles Chaplin.

Teoría clásica. Esta teoría hace énfasis en la estructura que debe tener una organización para lograr la eficiencia, por medio de la definición de diversos niveles de responsabilidad.

Al hablar de organización se entenderá como el acto de organizar, estructurar y destinar los recursos, definir los órganos encargados de la administración y fijar sus atribuciones e interrelaciones (CHIAVENATO, 2004).

Dicha teoría surge en Francia y su principal representante fue Henri Fayol, quien en su obra Administración industrial y general publicada en 1916, señala que toda organización cumple con seis funciones: las técnicas, financieras, de seguridad, contables y administrativas.

Él define el acto de administrar como planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar. En otras palabras estamos hablando de las funciones administrativas que debe desempeñar cualquier administrador, sin importar el puesto que desempeñen, ya sea director, gerente, jefe, supervisor o encargado (CHIAVENATO, 2004).

Fayol, definió los catorce principios de la administración, los cuales son universales y pueden aplicarse a cualquier tiempo, lugar o circunstancia, y estos son: división de trabajo, autoridad, disciplina, unidad de mando, unidad de dirección, subordinación del interés particular al interés general, remuneración del personal, centralización, jerárquica, orden, equidad, estabilidad personal, iniciativa y unión del personal.

Teoría de la burocracia. Tiene su origen en Europa a principios del siglo XX. Surge ante la necesidad de organización de las empresas, cuyo tamaño y complejidad operativa aumentaban paulatinamente. Se requería un modelo aplicable no solo a las fábricas, sino a todas las áreas y formas de actividades de las empresas (O. DA SILVA, 2002).

El pionero de está fue Max Weber, teniendo su enfoque en la organización total.

Dicho modelo tuvo como características las reglas, la división del trabajo, la jerarquía, la estructura de la autoridad y la racionalidad.

Él considera que la obediencia se da por costumbre, por temor, fingida, por lograr un ascenso, por autoridad personal (carismática) de quien dirige, etc.

Teoría de las relaciones humanas (humano-relacionista). Tiene su origen a mediados del siglo XX, con el propósito de aumentar la sensibilidad de los administradores ante las necesidades de los empleados, al demostrar que el logro de los objetivos de la depende del trato que se les dé a los trabajadores.

Su principal representante fue Elton Mayo, psicólogo australiano que emigro a Estados Unidos. Realizó cuatro estudios relacionados al comportamiento y los resultados de la productividad laboral, y de los cuales el segundo ha sido considerado el de mayor importancia. Los resultados de esos estudios fueron:

- Primer estudio: Se realizó en una empresa textil, en la que la rotación del personal era inmensa y las renuncias voluntarias se presentaban constantemente, los incentivos económicos no eran suficientes. Según Mayo esto era a consecuencia de la fatiga, pues provocaba en ellos tristeza y depresión, por lo que decidió establecer periodos de descanso, sin embargo no hubo cambios en su actitud. Los cambios se presentaron cuando se les permitió a los empleados programaran sus periodos de descanso.
- Segundo estudio: Se llevó a cabo en la fábrica Western Electric Co. ubicada en Hawthorne, Illinois, y consistió en cuatro fases:  
Inicialmente se trató de incrementar la producción mejorando las condiciones físicas del medio ambiente, por lo que se hicieron dos grupos, uno experimental y otro de control. El grupo experimental fue sometido a variaciones en las condiciones físicas: iluminación, temperatura, ventilación, ruido y humedad. Resultado de ello fue que ambos grupos mejoraron la productividad, por lo que descarto que los cambios en las condiciones de trabajo fueran lo único que había generado mejores resultados.

De acuerdo a opiniones de los mismos trabajadores, decían que habían sido tomados en cuenta como personas y no como máquinas, al considerar sus opiniones antes de cambiar cualquier condición del medio ambiente. Posteriormente, se les permitió a los trabajadores que controlaran parte de jornada de trabajo y descansos, lo que influyo en el rendimiento y productividad.

En un segundo estudio, se modificó el sistema de incentivos, sin embargo, la productividad no se incrementó como esperaban.

En el transcurso de la investigación se observó la existencia de grupos sociales de trabajadores en los cuales existía solidaridad entre ellos. La actitud que tomara estos grupos informales repercutía en la producción. Es decir, si el grupo se asocia con los dirigentes, la productividad asciende, por el contrario, cuando sentían a sus jefes como adversarios, la productividad disminuía, siendo esta una represalia contra la empresa (BARAJAS MEDINA, 1994).

- Tercer estudio: Se llevó a cabo en tres industrias metalúrgicas, de las cuales dos de ellas presentaban un elevado índice de ausentismo. En la que no se presentaba esta situación, se debía a que los supervisores fueron capacitados para que fueran pacientes, atentos y evitar descontrol al interactuar con sus subordinados (O. DA SILVA, 2002).
- Cuarto estudio: Se realizó en una fábrica de aviones. En ella existía gran rotación de mano de obra. Él comprobó que existía un espíritu de equipo, en el que se estimulaba la solidaridad con los demás (O. DA SILVA, 2002).

Teoría estructuralista. Su origen se debe a Max Weber, reconocido como el padre de la sociología moderna. Esta teoría fue ampliada por Renate Mayntz y Amitai Etzioni. Sus estudios se basan en el análisis de los organismos sociales, considerando a la organización como parte de un sistema social del cual recibe influencia del medio social que lo rodea (BARAJAS MEDINA, 1994).

Los elementos principales a los que se enfocan son:

- La evolución histórica de las sociedades y los tipos de organizaciones económicas, políticas, culturales, establecidas en la sociedad, la cual para lograr la supervivencia depende del funcionamiento efectivo de las organizaciones.
- Se interesan por todo tipo de organizaciones que forman parte de la sociedad: productivas, comerciales, políticas, sociales, educativas. De esta manera consideran los factores en que se asemejan y diferencian entre ellas para establecer ordenamiento según sea su constitución, objetivos, estructura, etc.
- Investigan los objetivos de los diversos organismos sociales: empresas, escuelas, prisiones, partidos políticos, ejército, etc.
- Distinguen las estructuras funcionales, de autoridad, de comunicaciones y de formalización y de burocratización que se presentan en los organismos sociales. Las estructuras funcionales se refiere a la división del trabajo establecida en las organizaciones, con el objetivo de describir los papeles que desempeñan los integrantes, lo que tienen que hacer, deben hacer o pueden hacer. De autoridad, han referencia a que cuanto más abajo se encuentre una persona, predominará más la acción de obediencia que la de mando. Las estructuras de las comunicaciones señala que la comunicación puede llevarse a cabo en sentido horizontal, entre posiciones iguales, o en sentido vertical. Dicha comunicación puede ser de forma oral, escrita o gráfica. Finalmente la estructura de formalización y burocratización se refiere a la medida en que los integrantes de una organización se encuentra sujetos a reglas establecidas en sus actividades y relaciones.
- Los requisitos y formas en que los individuos se integran a los diferentes organismos sociales.
- Las medidas de control ejercidas en las organizaciones y los estímulos económicos, materiales, ambientales y sociales que ofrecen en ellas.
- Las interrelaciones sociales que se dan en las organizaciones, es decir, las relaciones formales e informales entre los individuos.
- Los conflictos que se producen en las organizaciones, deducen que son reflejo de los conflictos que se dan en la sociedad y desarrollan técnicas para solucionar o disminuir dichos conflictos.

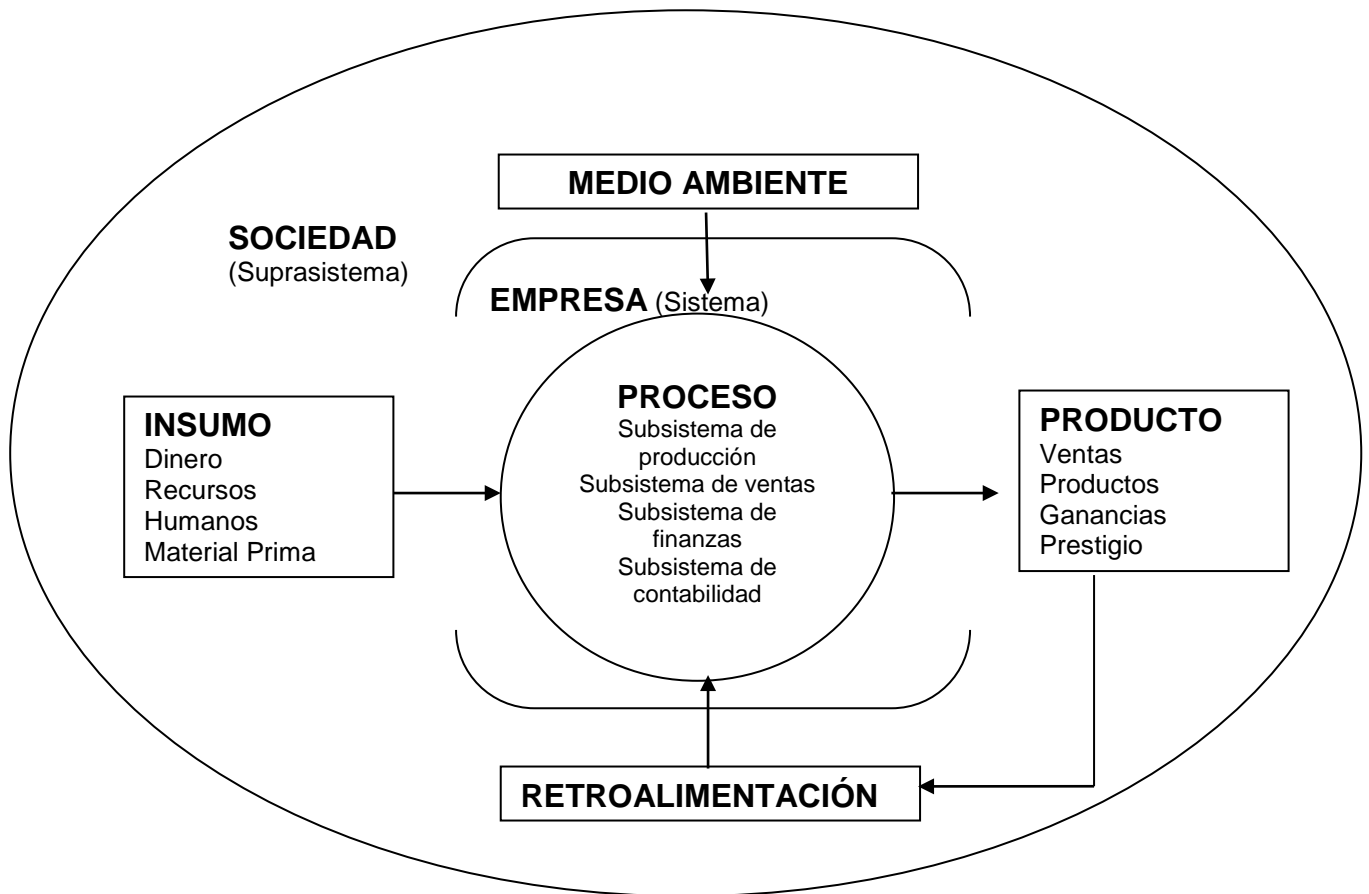
Teoría de los sistemas. Se entiende por sistema al conjunto de elementos interactivos, cada uno de ellos relacionado con su entorno, de modo que forman un todo (O. DA SILVA, 2002). Ejemplos de sistemas son el cuerpo humano, el cual está compuesto por diferentes partes, (corazón, pulmón, estomago, cerebro, hígado, etc.) las cuales cada una realizan una función específica, y con el mal funcionamiento de alguna parte influye en todo el sistema. Lo mismo ocurre en el caso de una empresa.

Su principal representante fue Kenneth Boulding, quien se apoyó en el diseño de modelos de organizaciones.

A cada una de las partes que conforman un sistema reciben el nombre de subsistemas, teniendo en cuenta que a su vez, los sistemas pueden formar parte de otro más grande llamado suprasistema.

De acuerdo a la relación que exista con el medio que los rodea los sistemas se clasifican en abiertos o cerrados. Los primeros no interactúan con su medio ambiente, ejemplo un reloj. Los segundos reciben del medio ambiente los elementos que necesitan para su funcionamiento y logro de sus objetivos, ejemplo, las empresas, ya que además de que influya la competencia, los cambios económicos, legales y tecnológicos del medio social, también recibe los insumos que utiliza para obtener los resultados esperados, ya sean, bienes o servicios. Esto se ejemplifica en la siguiente figura:

Figura 3.2 EJEMPLO DE LOS SISTEMAS ABIERTOS



Teoría conductista. Señala la importancia del elemento humano en los organismos sociales. Tiene sus antecedentes en Elton Mayo, es considerado como fundador a Kurt Lewin y a Douglas McGregor su principal representante (BARAJAS MEDINA, 1994).

En su libro Una teoría Dinámica de la Personalidad, Lewin desarrolló aspectos relacionados con la dinámica de grupo. Señaló las ventajas de interactuar y trabajar en grupo, como es la solidaridad, controlar el comportamiento de sus integrantes y producir líderes. Así como tiene aspectos positivos también los tiene negativos, ya que puede influir para actuar en sentido contrario a los fines de la administración de las empresas, disminuyendo la producción, además que pueden influir en la resistencia al cambio o a su aceptación.



Clasificó los estilos de liderazgo en autoritario (impone sus puntos de vista sin tomar en cuenta sus opinión a sus subordinados), democrático (permite que sus subordinados participen en el análisis de los problemas y decisiones del equipo de trabajo) y liberal (permite que sus trabajadores hagan las cosas conforme a sus técnicas y formas, siempre y cuando cumplan con su trabajo y muestren los resultados esperados).

McGregor por su parte sostiene “toda decisión administrativa tiene consecuencias en el comportamiento de los individuos. La administración bien llevada depende de la capacidad para predecir y controlar el comportamiento humano” (O. DA SILVA, 2002).

En 1960 publicó un libro titulado el aspecto humano de las empresas, en la que plasma dos enfoques de dirección y control de los subordinados, a los que les da el nombre de teoría X y teoría Y. La primera considera que el hombre solo trabaja para satisfacer sus necesidades principales, es poco ambicioso y no le interesa tomar iniciativas en el trabajo, por lo que tratara siempre de evitarlo en lo posible. Debido a este comportamiento el administrador tiene la necesidad de ejercer autoridad para dirigir, obligar, controlar y vigilar que cumplan con el trabajo asignado. La mejor manera de ejercer presión sobre los trabajadores es en la paga según sea el desempeño y actitud en la organización.

En la teoría Y, se plantea el hecho de que el trabajador que recibe una buena motivación por parte de sus directivos, tendrá un desempeño favorable, será participativo, y se comprometerá con el logro de los objetivos organizacionales, por lo que no será necesario aplicar la autoridad pues tendrá la capacidad de auto dirigirse. La motivación debe ser capaz de cubrir su escala de necesidades para que el empleado se sienta que se está realizando personalmente, de lo contrario, su frustración se reflejara en la conducta y desempeño que tengan en su trabajo.

Teoría de la contingencia. Una contingencia es la posibilidad de que algo ocurra o no. Cada sistema administrativo varía según el campo, ramo y tamaño de la empresa, por lo tanto no hay sistemas ni situaciones iguales, por lo que las contingencias a las que se enfrentan los directores en cada rama son diversas (HERNANDEZ Y RODRIGUEZ, 2006).

No existe una teoría o una técnica aplicable para cada situación, por lo que Herbert A. Simon y James March, sin dejar atrás las aportaciones de Chester I. Barnard, determinaron las fases para una toma de decisión racional:

- Definir el problema. Consiste en identificar la problemática que debe de resolverse.
- Buscar y analizar alternativas. Consiste en encontrar las posibles formas para resolver la situación problemática, analizando los posibles resultados que se pudieran tener.
- Elegir mejor alternativa de solución. Determinar cuál es la mejor opción. Para ello se puede hacer uso de la investigación de operaciones (IO), con el fin de obtener las mejores soluciones para el logro de los objetivos. Actualmente se hacen uso de modelos matemáticos y computadoras que facilitan la toma de decisiones. Algunas técnicas utilizadas son la programación lineal, simulación, teoría de líneas de espera, etc. (BARAJAS MEDINA, 1994).

Cada una de las teorías realizó grandes aportaciones a la administración, considerando que cada organización y época presenta diferentes situaciones, por lo cual se requiere de un administrador capaz de resolver problemas de diferentes índoles que impidan el logro de los objetivos organizacionales, sin olvidar, que todos necesitamos de todos para poder subsistir, las empresas requieren de personal responsable que brinde buenos resultados a la organización, y los empleados requieren contar con las herramientas y condiciones necesarias para realizar su trabajo eficientemente. Recordemos que todos formamos parte de una sociedad.

Por lo tanto, de acuerdo a la problemática que se presente en cada una de las organizaciones es la manera de actuar, ya que en cada una las condiciones de trabajo son diferentes aunque a simple vista todas estén de la misma manera estructurada. El impacto que tenga la influencia de las relaciones personales y del mundo exterior en la productividad de la empresa, dependerá de la manera de reaccionar y enfrentar dichos eventos.

Retomando el tema de investigación de esta tesis, es preciso decir, que así como conforme transcurre el tiempo las organizaciones se han modernizado tecnológicamente y su forma de dirigir las. Es momento de borrar de la mente de todo empresario, la idea de que la mujer no es para trabajar, al contrario, tenemos la capacidad de trabajar en equipo y ejercer casi cualquier trabajo en el ámbito laboral. Digo casi, porque definitivamente en donde se requiere emplear mucha fuerza no nos podemos comparar con los hombres. Como individuos somos iguales, poseemos los mismos derechos y obligaciones, más sin embargo, por distinción de género el hombre posee más fuerza física que la mujer.

### **3.2. LA FAMILIA Y LA MANERA EN QUE INCIDE EN LA VIOLENCIA**

La familia como base de la sociedad es sobre la que recae la responsabilidad de educar a los hijos. En los primeros 6 años de vida de una persona es de vital importancia la formación que recibe en el hogar y el ejemplo que reciben de sus padres y familiares. Es ahí donde se construyen las bases de una educación y se aprende los primeros valores, el respeto, la honradez, la honestidad, posteriormente influye el medio en el que se van relacionando, sin embargo, un niño necesita sentirse rodeado de amor para que crezca y se desenvuelva sanamente.

En las familias donde existe desunión, los miembros buscan en el exterior las satisfacciones y gratificaciones que en casa no encuentran, además, es dentro de este tipo de familias donde existen síntomas de violencia, agresión, cólera, delincuencia, terrorismo, etc., así como actitudes o conductas que presentan alguno o varios miembros (GONZALEZ MIERS, 2012).

Por ejemplo, el niño que fue golpeado durante su infancia, va a ser un padre golpeador, pues los patrones tienden a repetirse, ya que esa fue la manera con la que el creció. Por lo tanto, es de vital importancia la infancia de un niño, ya que será la manera en la que va a seguir orientada su vida a lo largo de su existencia.

Otro dato adicional es que durante la infancia el niño va desarrollando su temperamento. Se dice que es cuestión de genética, sin embargo, es importante enseñar al niño a controlarlo. Esto no quiere decir que se le tenga que prohibir exteriorizar sus emociones, ya que esto trae consecuencias.

Si las emociones son apagadas se presenta el aburrimiento y la distancia, los cuales si están fuera de control, puede presentarse la depresión, la ansiedad abrumadora, la furia ardiente y la agitación maniaca (GONZALEZ MIERS, 2012).

Por lo tanto, parte de la solución de la violencia y la formación del temperamento dependerá del amor, la protección y la educación que se les brinde a los niños desde su familia, lo que permitirá a su vez que desarrollen su inteligencia emocional, lo cual significa que puedan ser capaces de automotivarse y no dejarse vencer ante las adversidades; controlar su impulso, regular el humor y manejar sus sentimientos, así como enseñarles el autoconocimiento, la expresión, el manejo del estrés y de la ansiedad.

Por otro lado, es desde la infancia que la educación que van recibiendo los niños y las niñas va determinando el rol que van a desempeñar en un futuro, ya que a los niños se les va inculcando que son los responsables de dar sustento a la familia, mientras que las niñas de realizar los quehaceres del hogar y de educar a los hijos. Sin embargo, en la actualidad deben de ser más flexibles, las necesidades van cambiando y ahora en día es necesario que ambos tengan la capacidad de intercambiar los roles, sin que esto signifique que serán menos hombre o mujeres.

Ahora bien, desde que la mujer ha tomado partido dentro del mundo laboral y en los hogares donde hay la necesidad de que ambos padres trabajen para poder brindar una mejor calidad de vida a los hijos, la familia ha pasado de ser la ocupación principal de la mujer a verse reducida.

En este sentido, los horarios a los que se enfrenta la mujer no le permiten dedicarle mayor tiempo al hogar, además de cómo se dice por ahí “hay hora de entrada pero no de salida” llega el momento en que no se tiene el tiempo suficiente para dedicárselos a los hijos. Bien es cierto que es importante la calidad de tiempo que les brindemos a los hijos pero

también es importante la cantidad que se le dedica a la familia, pues bien, por exceso de trabajo o por los horarios tan incómodos no permiten que ni a la hora de comer en muchas ocasiones se reúna la familia, ya que quizá es el tiempo que en muchos casos sería el único momento para compartir con los hijos y la pareja, y sin embargo, llega a suceder que los hijos duermen cuando los papas salen a trabajar y cuando regresan por la tarde noche nuevamente están dormidos.

Entonces se pregunta, ¿la violencia en que se vive en el mundo de hoy, se debe a las cargas de trabajo y horarios tan extensos que no permiten la convivencia requerida para brindarles la atención suficiente a los hijos?

Desde el momento en que se concibe un hijo es necesario estar conscientes que nos convertimos en padres de tiempo completo y por lo tanto ambos deben de participar con la educación de los hijos y labores del hogar, de tal manera que puedan repartirse mejor los tiempos y que ambos puedan brindar tiempo suficiente de calidad a los hijos.

Se dice que cuando una persona es violenta se debe a algún miedo o frustración que se ha arrastrado conforme se va creciendo. En este mismo sentido, se ha observado que las personas que durante su infancia fueron mimadas, al momento laborar y ocupar un puesto de importancia con el único objetivo de halagar su vanidad y su gran egolatría, trata a sus empleados o subordinados como esclavos y goza humillarlos en público; se fija en sus errores mas no en sus aciertos, no acepta excusas cuando las cosas no se hacen como él desea, generando miedo haciéndolo sentirse importante, y que sin él la empresa no subsistirá, llegando incluso a pasar por encima de los derechos de los demás con el único fin de salirse con la suya (GONZALEZ MIERS, 2012).

Una vez dicho esto, se puede afirmar que la familia juega un papel fundamental en la educación de los hijos y por lo cual el Doctor 'Uzman Muḥammad Nur, consultor del Consejo para la protección del niño en el Medio Oriente y Norte de África, afirma: "No veo por qué deba existir algún tipo de choque entre el derecho de la mujer a trabajar y el de la educación de los niños, pues yo creo que la educación de los hijos no es una obligación de la madre únicamente. Es cierto que la madre es el centro de la familia y su papel es fundamental; pero el papá y demás miembros de la familia (hijos e hijas) deben asumir su

rol, no como secundario, sino como necesario en la educación de los más pequeños. Creo que el que la mujer salga de su casa y trabaje es algo muy importante, al fin y al cabo, ella es la otra parte que complementa la sociedad, y existen un sinnúmero de oficios donde su presencia se hace necesaria. Si le negamos a la mujer el derecho a trabajar estaremos desperdiciando sus grandes capacidades” (ISLAMWEB.NET para la mujer, 2012).

### **3.3. TEORÍA DE LA VARIABLE DEPENDIENTE**

Para poder realizar el análisis de la violencia laboral es necesario conocer lo que se entiende por estudio o análisis de género, con la finalidad de identificar las diferencias que existen entre los hombres y mujeres, así como las desventajas a las que se enfrenta la mujer al incursionar en el mundo laboral.

De acuerdo al glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres de la Comisión Europea, al hablar de análisis de género, se refiere al estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado (CENTRO DE ESTUDIOS DE LA MUJER DE LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA).

Los indicadores para análisis de género que permiten obtener las estadísticas de género han sido reconocidas como una herramienta útil en la promoción de la igualdad de género, nos permiten describir los papeles que hombres y mujeres tienen en la sociedad y las diferentes realidades socio económicas y culturales que enfrentan (INE).

La Declaración sobre la Eliminación de todas las Formas de Violencia contra la Mujer define a la violencia de género aquel acto de violencia basado en la pertenencia del sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual, sociológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como la privada (PEREZ CONTRERAS, 2004, pág. 206).

La violencia basada en el género son las agresiones físicas, sexuales, morales, laborales, económicas o patrimoniales asociadas a la discriminación en virtud de la asignación de los roles sociales según el sexo. Algunos ejemplos de violencia basada en el género son: los crímenes contra los y las homosexuales, el hostigamiento sexual laboral, el feminicidio y la violencia doméstica, entre otras (PROGRAMA DE EQUIDAD DE GENERO EN LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION).

Entrando en materia, la violencia laboral es toda acción ejercida sobre el/la trabajador/a, atentando contra su dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social, mediante amenazas, intimidación, maltrato, persecución, menosprecio, insultos, bromas sarcásticas reiteradas, discriminación negativa, desvalorización de la tarea realizada, imposición, inequidad salarial, traslados compulsivos, acoso y acoso sexual propiamente dicho (LABORAMOS JUNTOS).

La Revista Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT 1998a) incluye en su definición que son comportamientos como homicidios y violaciones, patadas, mordiscos y puñetazos, acoso, incluidos el abuso sexual y racista, coacciones, agresiones y victimización, mensajes ofensivos, apodosos y silencios despreciativos (VIVAS VARGAS, DELGADILLO GUZMAN, & MERCADO MAYA, 2008).

En un estudio realizado por psicólogas de la UAEM, de la Facultad de Ciencias de la Conducta a 12 personas que en algún momento habían sufrido de violencia laboral y de las cuales 6 eran mujeres y 6 eran hombres definieron la violencia como: mala relación, discriminación, no debe permitirse, acoso, lo peor, anormal, envidia, diferente, feo, malo, injusticia, hostigamiento, maltrato, falta de respeto, agresión, ataque, despojo, difícil (VIVAS VARGAS, DELGADILLO GUZMAN, & MERCADO MAYA, 2008).

Por lo tanto, para efectos de este trabajo entenderemos como violencia laboral cualquier acto ejercido por algún miembro de la organización sin importar su nivel jerárquico, que atenta contra algún compañero de trabajo, con el fin de afectarlo física, verbal o psicológicamente, con el objetivo de incomodarlo en su área laboral, buscando impedir que logre un óptimo desempeño.

Al ejercer cualquier acto de violencia se presentan dos elementos, el poder y la jerarquía. En otras palabras, la violencia es una forma de ejercer poder sobre otra persona o grupo que se encuentra en una situación de inferioridad o subordinación (PEREZ CONTRERAS, 2004, pág. 208).

De acuerdo a la encuesta aplicada por la Comisión Europea en 1999, se estimó que el 18% de problemas de salud laboral eran causados por el estrés, violencia en el trabajo, acoso o intimidación (SOLER SANCHEZ, 2008).

Se dice que en las empresas donde no existe autoridad, se presenta con mayor frecuencia la violencia laboral, ya que no se hacen cumplir ni respetar las políticas, reglas y procedimientos.

En ocasiones la violencia laboral va de la mano con la resistencia al cambio, sobre todo cuando existen empleados que tengan antigüedad en su trabajo acostumbrados a hacer las cosas de una determinada manera, impidiendo que todos avancen en un mismo sentido.

Se está acostumbrado a poner el pie a los demás para poder sobresalir, lo cual genera un ambiente conflictivo por la lucha a permanecer y sobresalir en el trabajo.

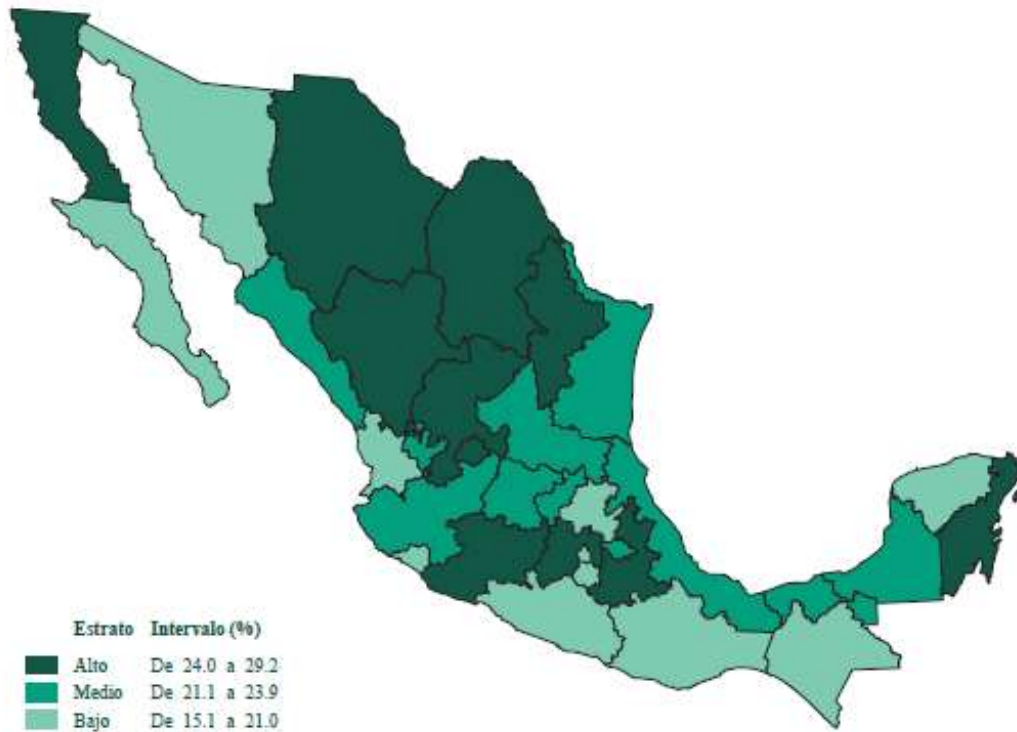
En cualquier organización debe prevalecer el respeto hacia los semejantes y evitar las competencias de poder, sería mejor que directivos buscaran la manera de promover a sus empleados dejando a un lado las recomendaciones y dándoles preferencia a sus empleados capacitados.

En algunos estados la violencia hacia las mujeres en sus centros de trabajo es alta. En el 2006 los casos más graves se ubicaron en Jalisco, Chihuahua, Puebla y Querétaro Arteaga (INEGI, 2006, pág. 22).

En las estadísticas del 2011 los estados que destacan por mayor prevalencia de violencia laboral son Chihuahua, Aguascalientes, Coahuila de Zaragoza, Nuevo León, Michoacán de Ocampo y estado de México; pues en cada uno de ellos 3 de cada 10 trabajadoras son agredidas (INEGI, 2011).



Figura 3.3 MAPA ESTRATIFICACION DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS SEGÚN PORCENTAJE DE MUJERES OCUPADAS<sup>1</sup> VIOLENTADAS EN EL AMBITO LABORAL



<sup>1</sup> Se refiere a las mujeres que trabajan como empleadas, obreras y jornaleras.

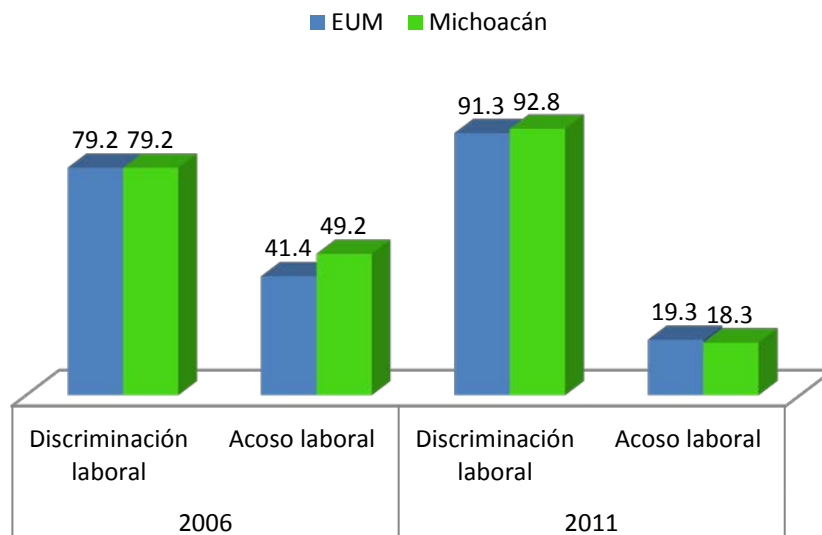
**Fuente:** INEGI. (2011). *Panorama de violencia contra las mujeres*. Estados Unidos Mexicanos: ENDIREH.

La violencia laboral no hace distinción del lugar de trabajo, las mujeres son propensas de sufrirlo tanto en ámbito público como en el privado, así se refleja en el Panorama de Violencia Contra La Mujer, cuyas estadísticas tanto del 2006 como del 2011 demuestran que el primer lugar donde son agredidas las mujeres que laboran son en bancos o empresas privadas, seguidas de las instituciones públicas.

De acuerdo al INEGI (2006), los tipos de violencia laboral que se presentan con mayor referencia son el acoso y discriminación. El primero orientado a atender contra la víctima a través de humillaciones y agresiones físicas y sexuales, el segundo relacionado con menores oportunidades de trabajo, promociones y prestaciones. Ambos ponen en peligro el empleo de la mujer y disminuyen su dignidad como ser humano.

En la siguiente gráfica se muestra la relación que existe de mujeres que han sufrido alguno tipo de violencia laboral:

Gráfica 1.2 PORCENTAJE DE MUJERES OCUPADAS SEGÚN TIPO DE VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL



**Fuente:** INEGI. (2006)(2011). *Panorama de violencia contra las mujeres*. Michoacán: ENDIREH.

Por tal razón, las variables independientes que se analizarán en esta investigación son el acoso y discriminación, las cuales serán definidas a continuación para una mejor comprensión.

### 3.4. TEORÍA DE LAS VARIABLES INDEPENDIENTES

Una vez definida nuestra variable dependiente procederemos a analizar sus variables independientes: discriminación y acoso.

### **3.4.1. DISCRIMINACIÓN**

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer define a la DISCRIMINACIÓN como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, social, familiar y laboral (PEREZ CONTRERAS, 2004, pág. 39).

Dicho esto podemos ver como la mujer es sujeto de la discriminación, pues es evidente que la participación de las mujeres y los hombres en el trabajo, tanto doméstico como en el extra doméstico, existe la desigualdad. Así mismo, las diferencias en las oportunidades que tienen las mujeres y los hombres para acceder al trabajo remunerado se ve reflejado en las tasas de participación acentuándose específicamente en la inserción laboral, el nivel de ingresos, la duración de la jornada laboral, etc., tal y como lo demuestran algunas de las estadísticas del INEGI que se mostraran en el desarrollo de esta investigación.

En este sentido haremos referencia a las restricciones de contratación por maternidad y a la inequidad tanto en el ámbito laboral como en el trabajo doméstico.

#### **3.4.1.1. RESTRICCIONES DE CONTRATACIÓN**

Al hablar de restricciones de contratación nos referimos a las limitantes o impedimentos a los que se enfrenta una persona a la hora de buscar lograr un objetivo. En este caso, son las negativas a las que se enfrenta la mujer al momento de querer ingresar al mercado laboral.

Las maneras con que frecuentemente se presenta la discriminación por restricción de contratación son ya sea por razón de género o por maternidad. Esto se debe al doble rol que la mujer desempeña en la sociedad (trabajo-familia), debido a que algunos empleadores consideran que por tener necesidad de atender a sus hogares y sus hijos se

ausentaran con mayor frecuencia a su trabajo, además de tener menos disponibilidad de horario e incluso de viajar cuando su trabajo así lo requiere.

Quizá sea por esta razón que desde el momento de la entrevista los empleadores buscan asegurarse que no tendrán que pasar por esas situaciones por lo que preguntan e incluso llegan a pedir pruebas de embarazo. Incluso puede ver trabajos donde estipulan que mientras presten sus servicios no podrán concebir hijos. Situación que de cualquier manera no justifica el hecho de estar ejerciendo discriminación contra la mujer.

Esta situación como ya se mencionó, es una problemática que se ve reflejada en todo el mundo en diferentes magnitudes, prueba de ello esta España, en el 2010, fueron multadas 130 empresas por atentar contra los derechos de las mujeres, al no brindar facilidad de conciliar la vida laboral y familiar, de proteger la salud y garantizar la seguridad de las mujeres en situaciones de embarazo y lactancia.

Así lo demuestran los resultados de una encuesta de la consultora Randstad en la que se reveló que miles de mujeres son discriminadas en España por el hecho de ser madres. Además afirma el presidente de la Fundación Madrina, Conrado Giménez, que existen tres formas de discriminación. "La primera se produce por la imposibilidad de encontrar trabajo si estás embarazada. La segunda es cuando una mujer anuncia que va a ser madre y la cambian de puesto o directamente la despiden. La tercera es la relacionada con los impedimentos para obtener una reducción de jornada".

Finalmente, hasta un 45% de las mujeres que son madres terminan abandonando el trabajo o son despedidas por su maternidad, mientras que hasta un 50% de las mujeres embarazadas no pueden acceder al mercado laboral (RT SEPA MAS, 2011).

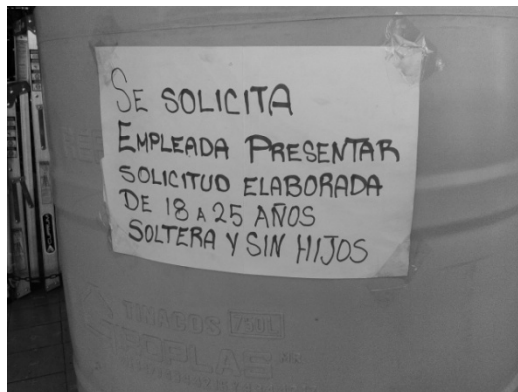
Algunas de las manifestaciones de este tipo de violencia son:

- Solicitar el certificado de no gravidez para acceder o permanecer en el trabajo.
- Firma anticipada de renuncia en caso de embarazo.
- Control riguroso de su fertilidad (uso de anticonceptivos o esterilización) como requisito para permanecer en el empleo.

- Riesgo de no ser reinstalada en el puesto después de un permiso de maternidad o de lactancia.
- Negar permisos para responsabilidades familiares.(Violencia Laboral)

Casos de discriminación en México está el de Paulina, nombre ficticio de una cajera de 31 años cuando tuvo su entrevista para trabajar en una de las tiendas de la cadena minorista estadounidense Wal-Mart en la capital de México, lo primero que le preguntaron fue si estaba embarazada, se sintió avergonzada por esa y otras preguntas personales a las que debió contestar, incluso y sin saber que era ilegal que le hicieran ese tipo de preguntas, al igual que al menos la mitad de las trabajadoras de la empresa, según determinó un estudio. También ha sabido de mujeres que fueron despedidas, bajo el pretexto de problemas de seguridad, cuando se supo que esperaban un hijo (GODOY).

En Morelia, en una tienda ubicada en el centro histórico en la calle de Vasco de Quiroga, en Noviembre del 2012 al ir circulando por esa calle me encontré con una prueba de lo que estamos hablando al encontrar la siguiente vacante:



No es el único caso. Al revisar bolsas de trabajo vía internet se puede encontrar más de una opción donde hacen hincapié en que el estado civil de las mujeres sea solteras y sin hijos.

Durante el mes de abril del 2013, en una empresa de Toluca, (la cual desconozco el nombre y su giro), no aceptaron a una mujer en edad productiva por tener una bebé de entre ocho y nueve meses, al argumentar, que anteriormente ya había tenido una

experiencia con un madre soltera que faltaba a su trabajo cada vez que su bebé enfermaba, lo que para la empresa reflejaba perdidas, razón por la cual prefirieron no contratar a esta mujer, sin importarles si ella contaba o no con quien le apoyara en esos casos.

Situaciones como esta se presentan diariamente en un gran porcentaje de las empresas de este país afectando no solo la realización profesional de la mujer sino también a la economía de la familia.

La condición de embarazo constituye el principal motivo de discriminación laboral contra las mujeres, de acuerdo con las denuncias que recibió el CONAPRED. Durante el sexenio de Felipe Calderón (2007 al 2012) ingresaron a este organismo 318 quejas y reclamaciones al respecto, de las cuales 255 fueron quejas contra particulares y 63 reclamaciones contra servidores públicos respecto de este rubro.

En entrevista con *Contralínea*, Hilda Téllez Lino, directora general adjunta de Quejas y Reclamaciones del CONAPRED, habla de la dificultad de dejar constancia de este tipo de situaciones, pues generalmente ocurren de manera silenciosa. Así, por ejemplo, aunque la mayoría de los contratistas (privados o públicos) no contempla la prueba de embarazo dentro de los requisitos de ingreso, durante el proceso de selección sí la aplican.

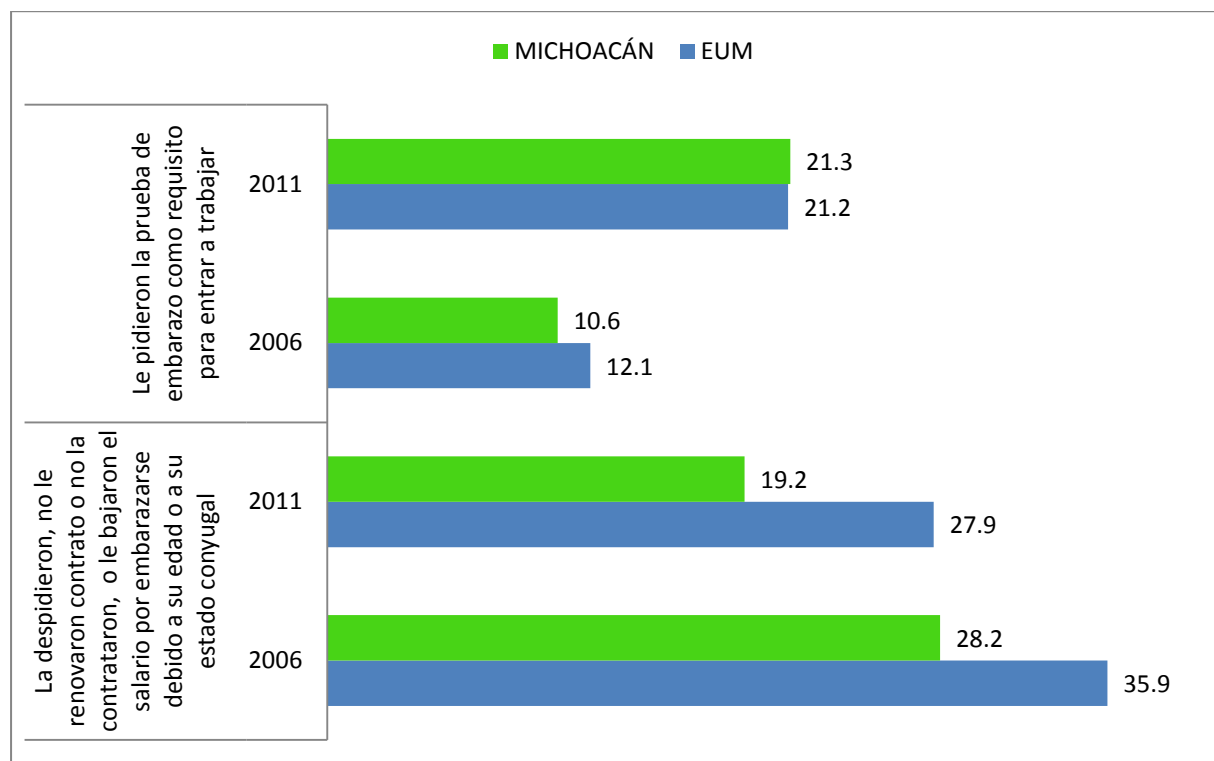
Respecto del despido por condición de embarazo, que representa la causa número uno de quejas de mujeres contra particulares que atiende el CONAPRED (de 2009 a 2012 fueron 198), Téllez Lino refiere las dificultades que representa el acreditar esta circunstancia ante los tribunales laborales, situación que orilla a las mujeres a denunciar como si se tratara únicamente de un despido injustificado. Y es que en estos casos no basta con que la mujer presente su certificado de gravidez y asegure que por esa razón la privaron de su empleo (GOACHE, 2013). Esto se debe a que cuando se solicita testigos de dicha situación, los compañeros de trabajo se niegan a declarar por temor a represalias que puedan ocasionar la pérdida de su empleo.

Mientras las denuncias presentadas no se consideren realmente por el motivo que es y se registren como despidos injustificados, será imposible contar con datos verídicos al

respecto. La funcionaria declaró “Nosotros tuvimos reuniones con la gente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social porque les planteamos la preocupación de que esto se había elevado. Cuando ellos revisaban sus estadísticas de cuántas demandas laborales patrocinaban relacionadas con la situación de embarazo, no había [ningún caso clasificado como tal]. Entonces ahí sí hay una gran bronca, porque si no haces visible que ésa es la situación que está ocurriendo en agravio de las mujeres, difícilmente puedes pegarle a la parte preventiva”.

Sin embargo, a continuación se muestra una gráfica que nos señala en qué porcentajes la mujer ha sufrido algún tipo de restricción en el momento de solicitar trabajo o bien ya estando dentro de una empresa, de acuerdo a estadísticas presentadas por el INEGI.

Gráfica 1.3 PORCENTAJE DE MUJERES VIOLENTADAS EN EL ÁMBITO LABORAL SEGÚN RESTRICCIONES DE CONTRATACIÓN



**Fuente:** INEGI (2006)(2011). *Panorama de violencia contra las mujeres*. Estados Unidos Mexicanos: ENDIREH.

INEGI (2006)(2011). *Panorama de violencia contra las mujeres*. Michoacán: ENDIREH.

Ante esta situación podemos ver como la mentalidad de la mujer ha ido cambiando durante el transcurso de los años, hoy en día, un gran porcentaje de mujeres han decidido postergar su maternidad para después de los 30 años, dándole prioridad a su deseo de desarrollarse profesionalmente, incluso hay quienes prefieren conservar su individualidad y evitarse todas estas situaciones incómodas.

Para otras mujeres, la etapa de maternidad ha sido una interrupción en el desarrollo de su vida profesional, debido a que por la misma falta de oportunidades para este sector de la población y cuando se tiene la posibilidad, deciden enfocarse a la crianza de los hijos hasta determinada edad y posteriormente retomar su vida profesional.

Hay quienes se oponen a las decisiones de estas mujeres, ya que la etapa reproductiva de la mujer coincide definitivamente con la etapa donde pueden ver mayor oportunidades de crecimiento en el trabajo, y dar un receso en su desarrollo profesional puede, en muchos casos, ser una limitante más para en un futuro conseguir un buen trabajo.

Por otro lado es también criticado el hecho de que la mujer busque un trabajo de tiempo parcial, ya que mientras para unos (as) consideran que estas mujeres se conforman con trabajar y no aspirar a un puesto de mayor responsabilidad dejando a un lado su crecimiento profesional, sin embargo, para muchas de ellas es la mejor opción para desarrollarse y a la vez conciliar su tiempo con la familia, lo importante es sentirse productivas y satisfechas de realizar ambas actividades.

En este sentido, no se trata de minimizar sus capacidades, esto depende de la mentalidad de cada persona y de las prioridades que cada quien tenga.

#### **3.4.1.2. INEQUIDAD**

El concepto de inequidad designa aquellas desigualdades entre los seres humanos que son consideradas injustas, innecesarias y socialmente evitables. Las desigualdades distributivas resultan de la diferencia de acceso a oportunidades por factores que no tienen



que ver con el talento, el esfuerzo y el nivel de necesidad de las personas (Reducir la inequidad, un desafío impostergable).

El informe *¿Qué Estado para qué igualdad?*, presentado por la CEPAL, advierte que en cuanto a oportunidades de empleo, equidad salarial y en el tiempo dedicado al trabajo, aún prevalece una “gran brecha” entre mujeres y hombres (SANCHEZ M. , 2010).

Por lo tanto, la inequidad la vamos a analizar desde dos puntos de vista, en el ámbito laboral y en el trabajo doméstico.

#### **3.4.1.2.1. EN EL ÁMBITO LABORAL**

Para Blau, Ferber y Winkler, la discriminación por razones de género en el mercado de trabajo existe cuando dos individuos con la misma cualificación son tratados de un modo distinto solamente por su sexo (GARCIA BERMUDEZ, 2008).

Al hablar de inequidad salarial por razón de sexo nos referimos a que la retribución salarial que perciben los hombres y las mujeres por su trabajo no es pareja cuando se trata de que ambos realicen un trabajo igual o equiparable.

En 2008, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) anunció que durante 2007, a nivel global, la proporción empleo/población fue de 49,1% para mujeres contra 74,3% para hombres (MANPOWER, 2012).

En los países afiliados a la OCDE la fuerza laboral femenina gana un 17% menos que los hombres. Inclusive en los Estados Unidos, donde aparentemente las mujeres están legalmente más protegidas, ésta diferencia es del 20% (MANPOWER, 2012).

En México durante el trimestre de abril – junio 2010 según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo la población económicamente activa ocupada correspondía el 94.73% de las personas encuestadas, de las cuales el 37.7% eran mujeres y quienes en su mayoría con el 26.99% recibieron de más de 1 hasta 2 salarios mínimos, seguido del

18.51% que gana hasta un SM, contra el 22.94% de hombres que perciben de más de 2 hasta 3 salarios mínimos, seguido del 20.88% recibieron de más de 1 hasta 2 salarios mínimos (INEGI, 2010).

Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2012, 18.4 millones de mujeres formaban parte de la población ocupada en el país; su tasa de participación laboral es de 42.9%, casi dos veces menor a la de los hombres. A pesar de que la participación femenina en la economía ha crecido aceleradamente en los últimos 40 años, en su mayoría se siguen desempeñando en puestos de menor jerarquía, en trabajos precarios que carecen de seguridad social, y en actividades propias de los roles asignados a su género, es decir, en el sector de servicios como vendedoras, profesoras, enfermeras y cuidadoras de niños. Asimismo, en México se observan grandes diferencias de género en cuanto al trabajo remunerado: 49.5% de las mujeres ocupadas ganan menos de dos salarios mínimos en comparación con el 34.7% de los hombres. Según el índice de Discriminación Salarial de 2012, las mujeres ganan en promedio 5% menos que los hombres. Sin embargo, en algunas ocupaciones la brecha de percepciones es mucho mayor. (SECRETARIA DE GOBERNACION, 2013)

El salario de la mujer es considerado como secundario y el del hombre es el básico para la manutención de la familia.

La crisis económica pasa a afectar aún más esta situación, debido a que se vive una situación de desigualdad en el mercado de trabajo, siendo más factible que una empresa, ante la necesidad de disminuir su personal, empiece por despedir mujeres, así lo comentó María Elena Valenzuela, especialista en sexo y empleo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para América Latina, en entrevista para la *BBC Mundo* (Molina Herrera, 2009).

Cuando en la práctica las organizaciones llegan a reducir el sueldo al empleado cuando continúa desempeñando un mismo trabajo, o bien, a todos se les incrementa el sueldo excepto a uno, pretendiendo con ello que el trabajador renuncie por su propia cuenta y evitar pagar lo correspondiente a su liquidación sobre todo si hablamos de personal con

antigüedad, estamos hablando de ACOSO LABORAL, término que se describirá más adelante.

Por otro lado, cuando se presenta un ascenso en su lugar de trabajo y sobre todo cuando se trata de un ambiente donde predomina el sexo masculino, la mujer se enfrenta ante el reto de demostrar que tiene la capacidad para ocupar un puesto con mayor responsabilidad y que no se debe a favores o por su belleza.

Esto se debe a la división de roles de género conocido como segregación ocupacional existente en una diversa cantidad de empresas. Esta se presenta en sentido vertical y horizontal.

Datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ponen de manifiesto que, aproximadamente, la mitad de los trabajadores de todo el mundo tienen ocupaciones marcadas por los estereotipos sexuales, de modo que dichos puestos pueden ser considerados como “de hombres” o “de mujeres” -segregación ocupacional horizontal (FERNANDEZ PALACIN, LOPEZ FERNANDEZ, MAEZTU HERRERA, & MARTIN PRIUS, 2010).

Cuando a pesar de que en los empleos predomine el sexo femenino, los puestos de dirección y con una mayor remuneración son ocupados por hombre estamos hablando de segregación ocupacional vertical.

Cuando a mayor nivel educativo de las mujeres no repercute en mejores posiciones en el mismo grado que lo hace en los hombres es parte de esta segregación (ARDANCHE, 2011).

En este sentido podemos hablar del fenómeno llamado “techo de cristal”, el cual, hace referencia a la falta de oportunidad que se le da a la mujer para ascender de puesto que implican poder y toma de decisiones.

Algunos autores señalan algunos puntos que dificultan a la mujer llegar a puestos directivos, los cuales son: (FERNANDEZ PALACIN, LOPEZ FERNANDEZ, MAEZTU HERRERA, & MARTIN PRIUS, 2010)

- La formación. Hace referencia que la mujer tiende a elegir como profesiones encaminadas a la enseñanza, la administración, o la salud. Esta tendencia se debe a la necesidad de conciliar trabajo y familia.
- La cultura. Desde que se ha venido investigando “la dirección” se ha considerado que las características propias corresponden a las masculinas.
- Factores organizativos. El hecho que la dirección sea asociada como masculina, ha sido un factor que influye para la selección y promoción de recursos humanos. Schmitt y Schneider (1983) plantea que muchos directivos y empresarios son reacios a contratar a mujeres al considerar que éstas no son lo suficientemente “duras” como para moverse en los puestos de más alto nivel y exigencia.
- Las responsabilidades familiares. Existen mujeres con gran carga familiar que impide puedan continuar con su formación teórica. Además, de que como ya hemos dicho anteriormente, la dificultan para combinar su trabajo con la familia. Por otro lado, a pesar que se considera que la mujer se encuentra mejor preparada, se cree que poseen poca experiencia para resolver problemas, tomar decisiones y superar obstáculos.

En el caso de las mujeres que han decidido desempeñarse en un área donde predomina el género masculino, no solo requieren de una capacitación, sino también, de las herramientas necesarias que les permitan tener mayores oportunidades, sin embargo, deben de estar conscientes que existirán quienes se opongan al cambio.

Quienes atraviesan por este deseo de incursionar en nuevas áreas poco tradicionales para el desempeño del trabajo de la mujer, se enfrenta también a la dificultad de encontrar trabajo, quizás sea aún más complicado que para quienes realizan los trabajos tradicionales y requieran acudir a las amistades para que las relacionen con quienes puedan emplearlas en esas áreas.

Respecto a la inequidad de género en el trabajo, podemos citar como ejemplo el caso de Rosario, quien trabajaba en una empresa de telecomunicaciones. Contratada originalmente como telefonista, logró ascender hasta ocupar un puesto gerencial y quizá

habría llegado más lejos si no se hubiera encontrado con un jefe al que ella califica como “misógino”.

Desde el principio, el jefe tuvo un trato diferente con ella que con el resto de sus colegas, cuenta *Rosario*; incluso le quitó su oficina para dársela a otro empleado contratado después que ella. Más tarde se enteraría de que dicha persona ganaba el doble de sueldo que ella, a pesar de tener el mismo rango.

Dispuesta a no perder su empleo, *Rosario* soportó el trato discriminatorio de su superior, quien solía hacer comentarios en público que denostaban su condición de mujer.

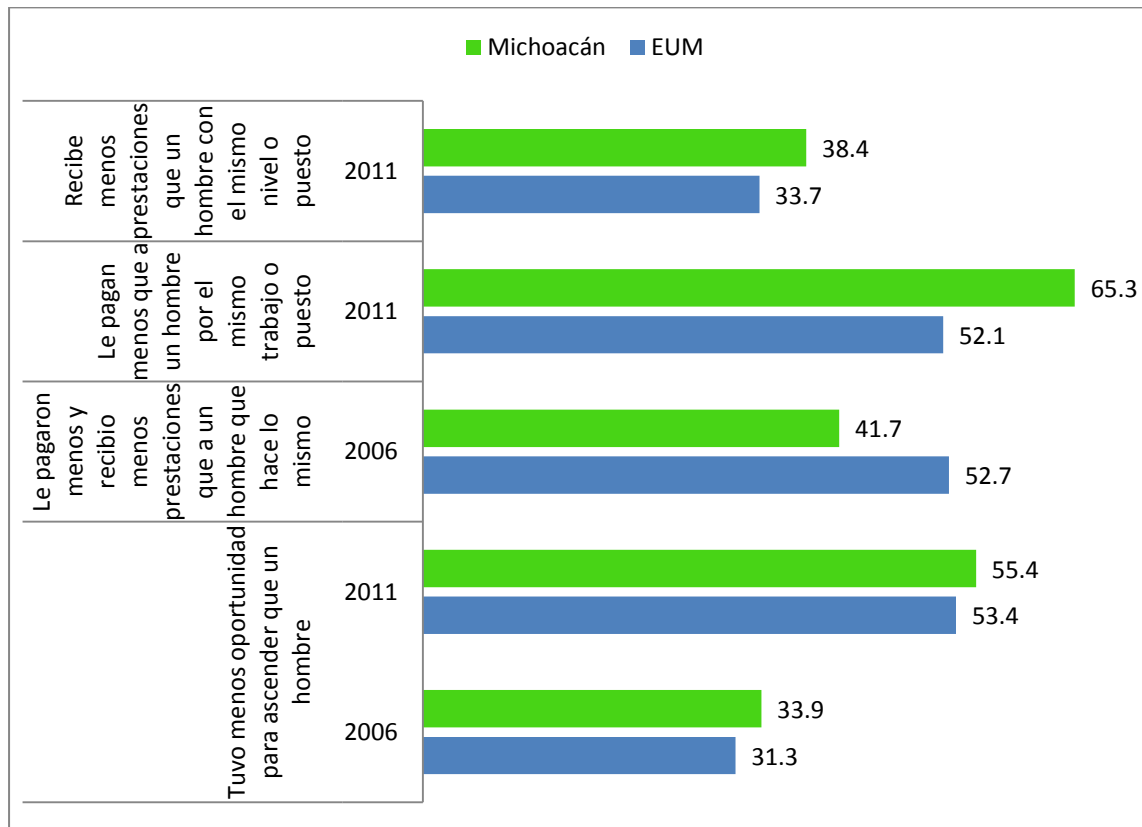
Con el argumento de que “qué iban a decir en su casa”, le negaron realizar viajes, y, finalmente, el despido porque ella “ofrecía una imagen muy débil para ese puesto”.

*Rosario* demandó a la empresa por despido basado en discriminación de género. Tras seis años de un lento proceso jurídico –que ella misma reconoce como “parte de la estrategia de la empresa para hacer que te canses y desistas”–, al final llegó a un acuerdo económico con la compañía.

La motivación para que la empresa accediera a negociar fue evitar que su caso se hiciera público y marcara un precedente de este tipo de conductas dentro de la empresa. “Si aceptamos que esto pasó, luego todas van a querer demandarnos por lo mismo”, recuerda *Rosario* que le dijo uno de los dueños de la empresa. (SANCHEZ M. , 2010)

En la siguiente gráfica se muestra en qué medida la mujer ha presentado alguna inequidad en el trabajo con respecto al hombre.

Gráfica 1.4 PORCENTAJE DE MUJERES VIOLENTADAS EN EL ÁMBITO LABORAL SEGÚN INEQUIDAD LABORAL



**Fuente:** INEGI (2006)(2011). *Panorama de violencia contra las mujeres*. Estados Unidos Mexicanos: ENDIREH.

INEGI (2006)(2011). *Panorama de violencia contra las mujeres*. Michoacán: ENDIREH.

Por la existencia de estas limitantes en el trabajo formal, las mujeres, en proporción a los hombres, se dedican en su gran mayoría al trabajo informal.

Durante la 15ª Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo (CIET) se generó una categorización de trabajadores informales que OIT mantiene entendiendo por este, los “trabajos del servicio doméstico, los familiares no remunerados, los trabajadores privados en establecimientos con menos de 5 empleados y cuenta propia con y sin local, excluyendo administrativos, profesionales y técnicos,” (ARDANCHE, 2011) .

En otras palabras, el comercio informal es el trabajo que se ejerce por cuenta propia sin que este regulado por alguna ley y por lo tanto no se goza de ninguna prestación. Como ya se dijo, la mujer es la que tiende a desempeñarse en estos trabajos, pues es el medio que utilizan para obtener un ingreso adicional.

El comercio se presta mucho para esta situación, claro ejemplo es la diversidad de venta de productos por catálogo, los cuales no obligan a mantener un horario fijo destinado a la venta de sus productos, el ingreso obtenido dependerá del tiempo que cada vendedor (a) invierta, así mismo no existe una relación laboral en el que se comprometa a pagar algún tipo de prestación.

Lo mismo sucede en el caso del trabajo a domicilio. González Marín asegura que para muchas empresas el trabajo a domicilio es muy conveniente debido a que no tiene obligaciones contractuales con los trabajadores, y no hay necesidad de tener un local que funcione como fábrica. Un ejemplo claro son las empresas textiles o las de confección de ropa, que contratan a costureras para que maquilen su producto, entregándoles la tela ya cortada y las materias primas necesarias. Es así como la costurera realiza el trabajo con su máquina de coser, sin tener que salir de su casa (BARAIBAR RUIZ, 2003).

En el caso de los negocios familiares las contrataciones se hacen de forma verbal, no existe ningún contrato escrito, además que por lo general son las esposas e hijos los que laboran en ellos sin goce de sueldo o con un sueldo mínimo.

La mejor herramienta que la mujer tiene para hacer frente a la inequidad laboral es demostrar su capacidad y sus habilidades para el desempeño de su trabajo, para ello es primordial prepararse académicamente y mantenerse al día mediante una capacitación continua.

Sin embargo, al referirnos a la preparación académica nos enfrentamos a otra limitante, debido a que en las comunidades rurales la mujer deja sus estudios a una temprana edad para realizar las labores del hogar y a trabajar, ya sea dedicándose al campo o bien emigrando a la zona urbana para conseguir un empleo doméstico, aunque si bien es cierto, estos son trabajos honrados, si se quedan únicamente con la educación básica, en

un futuro será una causa que truncara la oportunidad de tener un mejor trabajo y calidad de vida.

Por otro lado, es bien sabido que la escolaridad no asegura que la persona sea altamente productiva, pues esta dependerá de perseverancia, disciplina y de las capacidades que cada individuo posea y desarrolle, sin embargo, de acuerdo a Blaug, M. (1976) el nivel de escolaridad como indicador para identificar a los más capaces sólo representa el medio para acceder a los puestos de trabajo con mayor remuneración en los que existirán mayores oportunidades de capacitación y de promoción. Mientras que los trabajadores con menor nivel de escolaridad no podrán incorporarse a puestos de trabajo con mejor remuneración no por su incapacidad sino porque no llenan los requisitos bajo las perspectiva de los empleadores (GARCIA BERMUDEZ, 2008).

#### **3.4.1.2.2. EN EL TRABAJO DOMÉSTICO**

Desde el punto de vista de trabajo en el hogar recordemos que es un trabajo no remunerado, más sin embargo muy exigente, sobre todo cuando existen hijos de por medio.

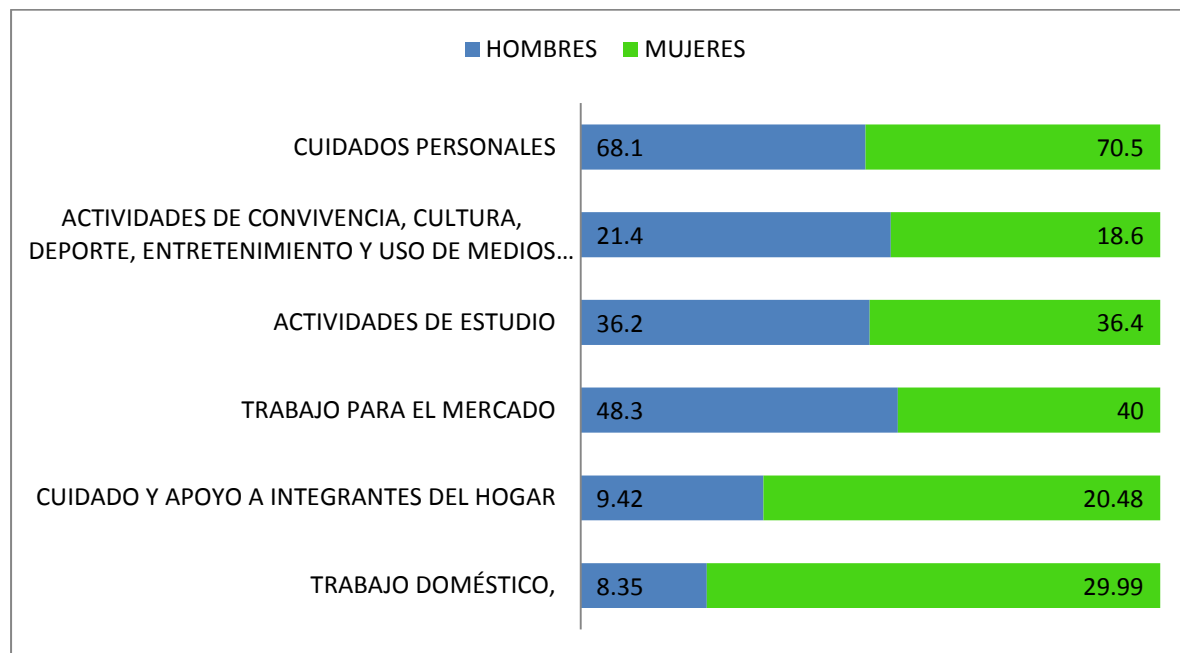
La inequidad en el hogar se presenta cuando ambos padres trabajan fuera del hogar y la mayor responsabilidad si no es que en muchos casos la total responsabilidad en los que haceres del hogar son cargados a la jornada de trabajo de la mujer, inclusive la educación de los hijos, limitandose el hombre únicamente a cumplir como proveedor de las necesidades materiales.

La distribución desigual de las horas destinadas al trabajo doméstico muestra claramente la problemática que historicamente se viene arrastrando de acuerdo a los indicadores que se nos presentan en la ENUT, ya que en promedio la mujer destina al trabajo domestico, sin considerar el cuidado de los niños 38:32 horas a la semana, en contraste con los hombres que solo destinan a la semana a esta misma actividad 9:31 horas.(INEGI, 2002)



A continuación se muestra el promedio de horas que se emplea en las actividades cotidianas que desempeñan ambos géneros, así como también observar que el tiempo que el hombre dedica al trabajo para el mercado es casi similar al trabajo que la mujer emplea para el trabajo doméstico y el cuidado y a integrantes del hogar.

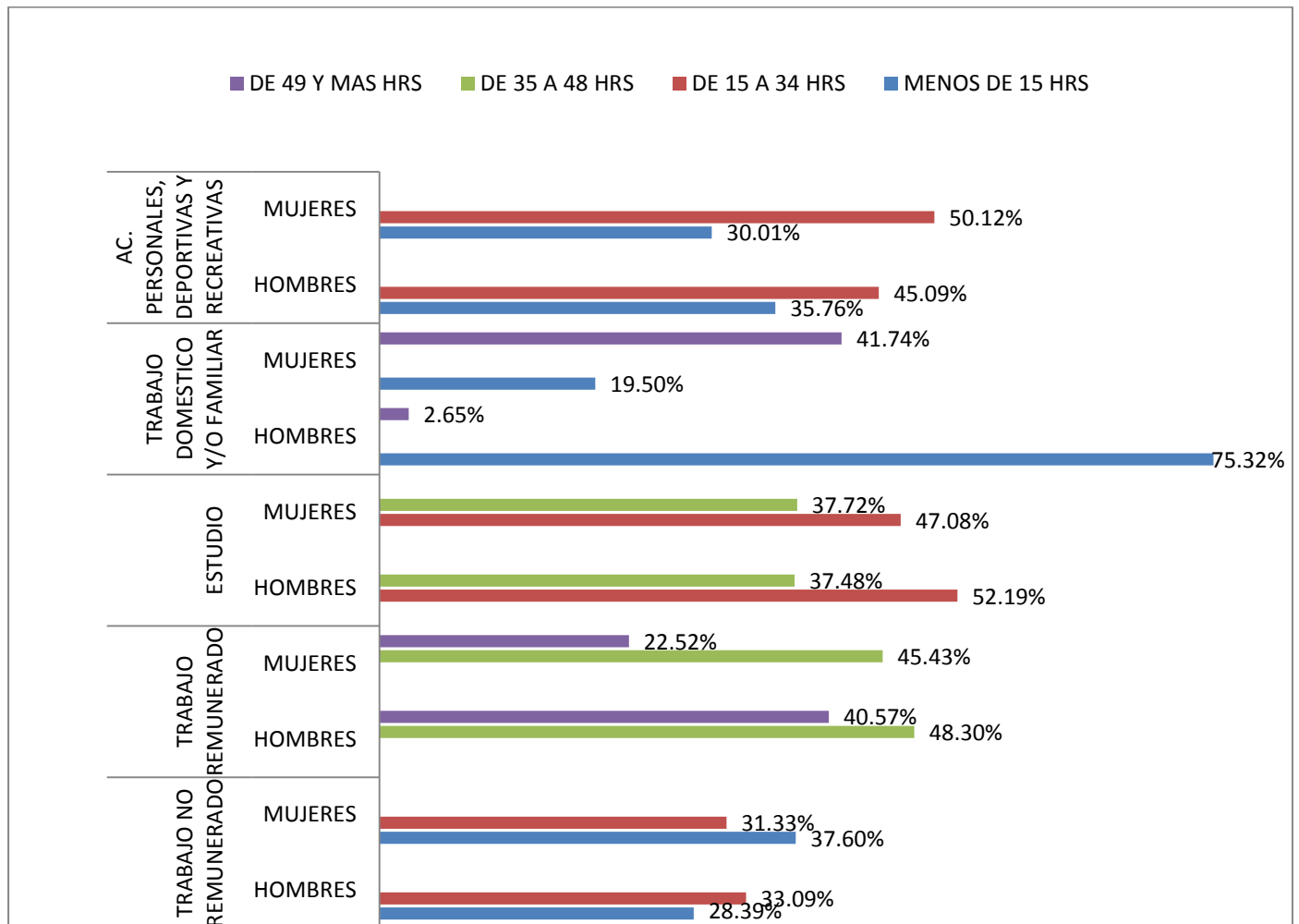
Gráfica 1.5 PROMEDIO DE HORAS A LA SEMANA DESTINADAS A ACTIVIDADES COTIDIANAS SEGÚN TIPO DE ACTIVIDADES



**Fuente:** INEGI. (2009). *Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo. Tabulados básicos (ENUT)*. México.

Por otro lado el INEGI también publicó en el informe llamado Diferencias de Género en las Aportaciones al Hogar y en Uso del Tiempo (INEGI, 2002) los porcentajes de los tiempos tanto de los hombres las mujeres que emplean según la actividad que realizan y en la que una vez más se demuestra la inequidad inexistente en el tiempo empleado en actividades domésticas, ya que el 41.74% de las mujeres emplean de 49 y más horas contra el 75.32% de los hombres que destinan a esta misma actividad menos de 15 horas a la semana.

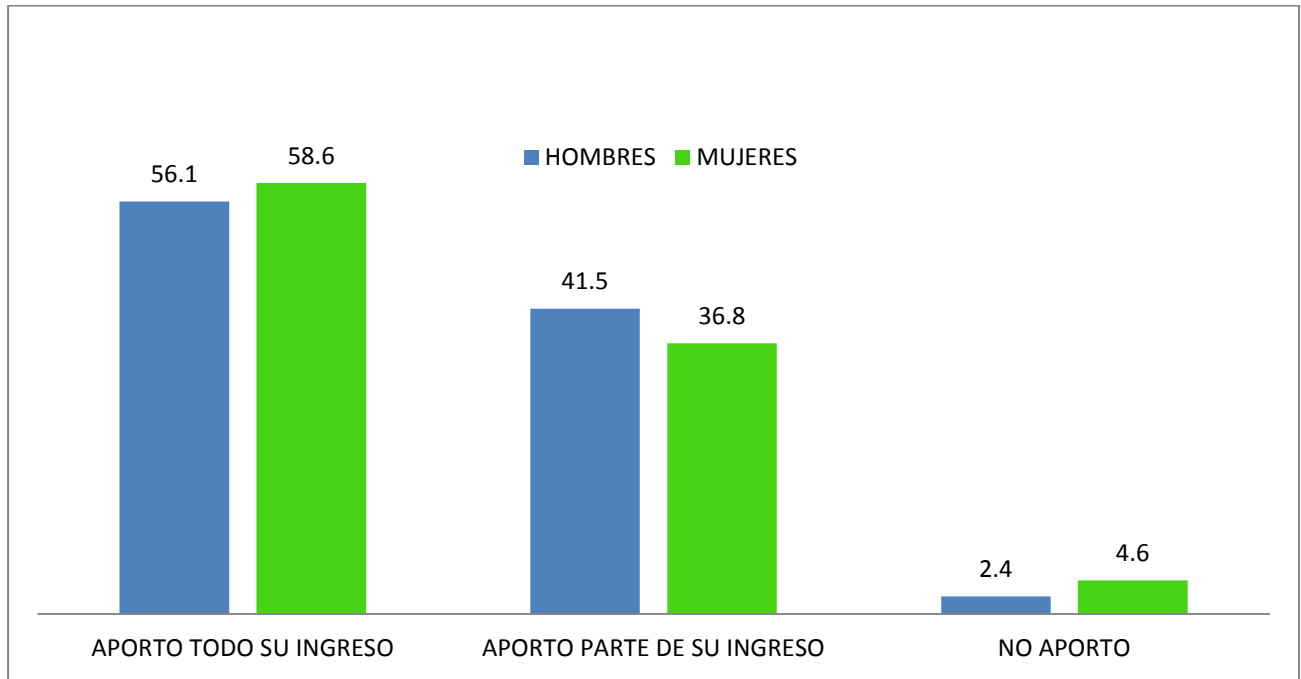
Gráfica 1.6 DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR NÚMERO DE HORAS DEDICADAS A LA SEMANA SEGÚN TIPO DE ACTIVIDADES



Fuente: INEGI. (2002). *Diferencias de Género en las Aportaciones al Hogar y en el Uso del Tiempo*. México.

Aún tomando en cuenta que la posibilidad que tiene la mujer de desempeñarse en el ámbito laboral y desobligarse de sus demás obligaciones, en ese mismo informe, nos demuestra que con una diferencia del 2.5% la mujer hace una total aportación del su ingreso al hogar, pese a que su capacidad de ingreso es menor que la del hombre, como vimos en el tema anterior.

Gráfica 1.7 DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR CONDICIÓN DE APORTACION DE INGRESOS AL HOGAR



**Fuente:** INEGI. (2002). *Diferencias de Género en las Aportaciones al Hogar y en el Uso del Tiempo*. México.

La única manera en la que es retribuido monetariamente el trabajo doméstico es considerándolo como extradoméstico.

En Uruguay se dio un avance sustantivo con la aprobación de la ley de Trabajo Doméstico. El reconocimiento del trabajo doméstico como trabajo, y la inclusión de estas trabajadoras en el marco general de la seguridad social, colocó a Uruguay en un puesto de avanzada. El modelo de trabajo doméstico remunerado uruguayo será tomado como modelo para la elaboración de un instrumento normativo internacional, con la aspiración de que se constituya en recomendación de la OIT para los 187 países miembros (ARDANCHE, 2011).

### **3.4.2. ACOSO**

En lo que respecta al ACOSO este se refiere a las acciones persistentes y reiteradas realizadas con el fin de incomodar con palabras o gestos, bromas o insultos al trabajador/a en razón de su nacionalidad, edad, sexo, color, religión, origen étnico, capacidades diferentes, virtudes, aspecto físico, estado civil, elección sexual, preferencias o situación familiar, entre otros (LABORAMOS JUNTOS).

El acoso lo analizaremos en dos sentidos, como acoso laboral también conocido con el término en inglés mobbing o acoso moral y el hostigamiento sexual.

#### **3.4.2.1. ACOSO LABORAL (MOBBING)**

El término mobbing fue introducido por primera vez, por el psicólogo H. Leymann en 1984, quién retomándolo del enólogo Konz, lo trae al ámbito laboral, para referirse “a una situación de terror psicológico en el trabajo que implica una comunicación hostil y amoral, dirigida de manera sistemática por una o varias persona, casi siempre contra otra persona que se siente acorralada en una posición débil y a la defensiva”(OBSERVATORIO PERMANENTE DE RIESGOS).

La Organización Mundial de La Salud define *mobbing* como una situación de violencia o acoso recurrente dirigida hacia una persona con el objetivo de aislarlo de un grupo laboral; se caracteriza por conductas crueles y hostiles que se convierten en una tortura psicológica para la víctima. Algunas manifestaciones pueden ser: rumores y calumnias, aislar o excluir a una persona, insultos, ignorar o no dejar participar a una persona, amenazar (OCCMUNDIAL.COM, 2013).

Acoso moral se define como la práctica ejercida en las relaciones personales, especialmente en el ámbito laboral, consistente en un trato despectivo y descalificador hacia una persona, con el fin de desestabilizarla psíquicamente (MOBBING.NU).

En Colombia, de acuerdo al proyecto de Ley 088 de 2004, por acoso laboral se entiende, toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador o contratista por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del mismo. (ROJAS CHAVEZ, 2005)

El Acuerdo marco europeo sobre acoso y violencia en el trabajo señala que el acoso se produce cuando uno o más trabajadores o directivos son maltratados, amenazados o humillados, repetida y deliberadamente, en circunstancias relacionadas con el trabajo (OBSERVATORIO PERMANENTE DE RIESGOS).

Otras conductas que nos indican la presencia del acoso moral y/o psicológico en el trabajo encontramos: conductas que pretenden atentar contra la reputación de la víctima o contra el ejercicio de su trabajo, y conductas que traten de manipular la comunicación en información con los demás compañeros o superiores. Dichas conductas tienen como resultado, por lo general, daños a la salud laboral y a la dignidad del trabajador (PROGRAMA DE EQUIDAD DE GENERO EN LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION).

Por lo tanto, el acoso laboral lo podemos definir como la acción que produce incomodidad en el trabajador, encaminándolo a buscar el abandono del trabajo por parte de la persona que está siendo afectada, ocasionada por la presión psicológica que ejercen sobre ella, atentando de esta manera al derecho del trabajo.

Al respecto, García, J. (2003) menciona que estudios realizados por la Unión Europea refleja que alrededor de 13 millones de personas, se han visto afectadas por el acoso psicológico laboral, así mismo, la Fundación Europea para la Mejora de las condiciones de Trabajo señala que el 9% de los trabajadores han sido víctimas del mobbing, de igual forma los estudios coinciden en concluir que las mujeres son las más afectadas por esta forma de violencia (RAMOS RIVERO, 2013).

En el 2010 la OIT indicaba que 14 millones de europeos padecían el mobbing. En Suecia el mobbing es la causa de entre 10% y 20% de los suicidios anuales. En España del 9 al 15% de la población laboral sufre mobbing (GONZALEZ MIERS, 2012, pág. 118).

La OCCMundial durante el 2012 encuestó a más de 2 mil profesionistas para obtener cifras sobre el mobbing en México, y encontró que el 51% de los encuestados habían sido víctimas de acoso laboral en algún momento de su vida.

El mobbing puede identificarse porque el agresor tiene comportamientos y conductas que afectan profundamente a la persona agredida (Violencia Laboral), tales como:

- Realiza comentarios injuriosos contra la persona.
- Se le ridiculiza o se ríen de ella públicamente.
- Se burlan o magnifican posibles discapacidades.
- Se le hace parecer estúpida.
- Se le aísla de los compañeros.
- No se le dan tareas.
- Se le asignan tareas excesivas o imposibles de cumplir.
- Se le niega la palabra o se le ignora cuando está presente.
- Se le critica o amenaza no sólo en temas laborales sino personales.
- Profiere gritos e insultos.

Tomando en cuenta los sujetos que intervienen se puede clasificar el acoso laboral en:

- Acoso horizontal. Se presenta cuando los sujetos no son subordinados entre sí, ya que se encuentran en mismo nivel jerárquico, ya sea por un solo sujeto o por varios.
- Acoso vertical. En este caso, el acoso laboral proviene de sujetos que se encuentren jerárquicamente arriba o debajo de quien lo padece. Al igual que el caso anterior, este puede provenir de uno o varios sujetos.

El acosador tiende a ser una persona de baja autoestima, que al sentir competencia busca destituir a dicha persona destacando únicamente las fallas de su trabajo. Cuando esto sucede, si el empleador no toma la rienda del asunto y permite que esta situación se

continúe llevando, se convierte en cómplice. Esto suele suceder cuando lo que se busca es evitar los costos de despido.

Desde el punto de vista de costos, a la organización no le conviene despedir a un empleado, por lo tanto, si alguien ha de irse ha de ser el más débil, pues de esta manera sus costos se reducirán a únicamente pagar lo correspondiente a su indemnización por renuncia.

En ocasiones el empleador incurre en el acoso laboral cuando se toman decisiones incorrectas al momento de asignarles sus funciones a sus subordinados, aplicando por tanto, algunas conductas típicas del acoso. Rojas Chávez (2005), señala algunos ejemplos: los reiterados traslados a diferentes regiones del país sin razones objetivas pueden entenderse como una persecución laboral contra el trabajador para presionar su renuncia; la excesiva asignación de labores por fuera de la capacidad del trabajador, sin que respondan al objeto del contrato de trabajo, puede entenderse como un entorpecimiento a las labores del asalariado; la continua asignación de labores no relacionadas con el objeto de contrato de trabajo tendientes a reducir su autoestima.

El mobbing, causa en el afectado problemas psicológicos como angustia y depresión; físicos como pérdida de peso, dolores de cabeza o insomnio, problemas digestivos, debilidad; laborales como caída del rendimiento, absentismo, y sociales como problemas familiares y pérdida de relaciones interpersonales. Incluso, hay casos en el que el deseo de la víctima de reincorporarse al mundo laboral se ve truncada por miedo a padecer nuevamente de este tipo de violencia.

A su vez, la organización también se ve afectada, ya sea por la rotación constante del personal, el ausentismo por enfermedad, pérdida de interés y de motivación por su trabajo, afectando considerablemente su productividad. Esto sin tomar en cuenta los costos por denuncias hechas por parte de la víctima, dañando inevitablemente su imagen.

María del Rocío González Miers, autora del libro “acoso laboral mobbing y liderazgo” (2012) nos comparte las situaciones de mobbing por las que paso durante su vida laboral, manifestadas en diferentes formas.

Mientras realizaba la respectiva investigación acerca de este tema, me he dado cuenta que durante mi experiencia laboral mientras ocupe el puesto de contadora general también fui víctima de mobbing, ya que en más de una ocasión, compañeros de trabajo los cuales jerárquicamente se encontraban en el mismo nivel o bien por debajo del puesto que ocupaba, hacían sentir que mi trabajo era malo, que no era capaz de cumplir con todas mis obligaciones, llegaron a tratar de evidenciarme en frente de todos mis compañeros y de mi jefe provocando que me pusiera a la defensiva. Incluso hubo una persona la cual llegó a gritarme tratando de someterme a que cumpliera con sus peticiones, las cuales tenía instrucciones de no ceder ante sus peticiones. Sin embargo, ante los ojos de mi jefe, mi trabajo era bueno y aparentemente contaba con su apoyo, mas sin embargo, pese a que él conocía dichas situaciones le faltaba autoridad para que quedaran determinados los límites entre los miembros del equipo de trabajo. Tal situación me incomodó mucho y cuando uno no sabe sobrellevarlas hace que le perdamos interés a nuestro trabajo, encaminándome a renunciar.

Dicha situación no era solo hacia mí, también lo sufría otra compañera de trabajo, incluso ella llegó a recibir insinuaciones incómodas, es decir, no solo sufrió mobbing, sino también de hostigamiento sexual.

Cabe mencionar que las personas que nos hacían mobbing en su mayoría nos dobleteaban la edad y contaban con más de cuatro años de antigüedad en la empresa, mientras que nosotras éramos recién egresadas. Probablemente el rechazo que existía hacia nosotras era precisamente que contábamos con el apoyo del director o bien nos veían como competencia, ya que la empresa en esos momentos acababa de sufrir cambio de dueños y estaba contratando gente joven, señalando también que la empresa nunca buscó liquidar a nadie. Coincidencia o no, esas personas eran las que se resistían al cambio.

El término mobbing o acoso laboral suele confundirse con el estrés y el acoso sexual. El estrés, según Luna M. (2003) es una reacción del cuerpo humano, que surge a partir de un ambiente adverso de trabajo, el nivel del daño producido por el estrés depende de su intensidad, ya que los perjuicios producidos por éste, pueden mejorar al tomar un



descanso, por el contrario, el acoso laboral, es considerado como una conducta, que trae consigo consecuencias sobre la persona, muy cercanas al estrés, y cuyo trato hostil no mejora con el descanso (RAMOS RIVERO, 2013).

Dicho esto podemos decir que el estrés que se presenta por una mala organización de los tiempos para realizar los trabajos o no disponer de los medios necesarios para realizarlo no se considera mobbing.

Por otro lado, en el acoso sexual (ultima dimension del acoso a desarrollar) intimida a la víctima que por lo general es mujer, a travez de insinuaciones y propuestas de carácter sexual, mientras que el acoso laboral busca humillar a la victima buscando que su productividad baje acorralandola al abandono del trabajo.

No se considera acoso laboral, los conflictos interpersonales, ya sea con el patron o con los compañeros de trabajo, que puede ser por una falta de acuerdo en algun punto determinado, o bien originados por el malhumor de alguna de las partes involucradas, las cuales pueden dialogar y arreglar dichos desacuerdos. No se presenta con frecuencia. Cuando esto ocurre constantemente sobre la misma persona, con toda la intension de perjudicarla podemos considerar estos actos como mobbing.

#### **3.4.2.2. HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL LABORAL**

Este problema se puede explicar desde tres puntos de vista diferentes, el biologista, el social y el cultural. En relación con el primer caso, este afirma que sólo se trata de una manifestación de atracción sexual como instinto, y que no se es capaz de controlar al mismo. El segundo de los casos se presenta cuando el hombre mantiene su poder sobre la mujer, en principio originado en la familia y que ahora se manifiesta fuera de él. En el tercer caso se señala que la feminidad se asocia con la sexualidad, como vemos, una cuestión de estereotipos, y ello impone a la mujer la necesidad de reflejarla en su vestir o en la forma de comunicarse, y las presenta como objetos sexuados frente al hombre (PEREZ CONTRERAS, 2004, pág. 211).

El hostigamiento sexual es una forma de violencia laboral que atenta contra la integridad física, psicológica y económica de las personas; elimina sus oportunidades de desarrollo profesional y la posibilidad de trabajar en un ambiente sano, digno y seguro; quebranta su confianza y autoestima, al generar en ellas un estado de permanente tensión emocional; además de que disminuye su rendimiento y aumenta los riesgos de accidentes laborales (Violencia Laboral).

Otra definición del acoso sexual es cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual u otro comportamiento basado en el sexo, que afecta la dignidad de las mujeres y de los hombres, el cual es no deseado, irrazonable y ofensivo para el destinatario (OIT, 2013).

Cabe señalar que el hostigamiento o acoso sexual incluye comportamientos u observaciones de tono sexual tales como contacto físico, insinuaciones, exhibición de pornografía, o exigencias sexuales, verbales o de hecho. Esta conducta es discriminatoria y llega a ser un problema de salud o seguridad cuando la persona que lo vive tiene motivos para creer que su negativa puede causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso, o incluso cuando crea un medio de trabajo hostil. Se pueden distinguir dos tipos básicos de acoso sexual. El “chantaje sexual” en donde el sexo es solicitado como mecanismo para evitar represalias o como instrumento para obtener beneficios, y el “acoso y hostigamiento sexual ambiental”, el cual se refiere a la creación de un clima intimidatorio, hostil o humillante ( PROGRAMA DE EQUIDAD DE GENERO EN LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION).

Tomando de referencia los dos tipos de acoso sexual en el trabajo, anteriormente mencionados, podemos ampliar el comentario al señalar que el chantaje sexual es también conocido como típico o quid pro quo. En este tipo de acoso existe una relación jerárquica, ya que el hostigador suele ser el empleador, el directivo o un superior de la mujer trabajadora, quienes poseen la capacidad de tomar alguna decisión con respecto a las condiciones de trabajo, ya sea un aumento de salario, una promoción en el empleo o incluso la misma contratación.

De acuerdo a su forma, el chantaje sexual puede ser explícito o implícito (MEJIAS GARCIA):

- a) Chantaje explícito. Proposición directa y expresa de solicitud sexual cuando no se prescinde de la voluntad del trabajador agredido o bien requerimiento sexual, también expreso, acompañado de compulsión física cuando se prescinde de la voluntad del trabajador agredido.
- b) Chantaje implícito. Indirecto o tácito: se produce cuando el trabajador nunca ha sido solicitado o requerido sexualmente, pero otros trabajadores de su mismo sexo, en idénticas o similares circunstancias profesionales, ascienden de categoría, mejoran sus salarios o reciben beneficios o mejoras laborales por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que incita implícitamente a su aceptación.

El chantaje sexual a su vez, puede provocar o no la pérdida de los derechos laborales de la mujer. En el primero de los casos el hostigador no contrata, aumenta de sueldo o bien la despide si no cede a sus peticiones. En el segundo de los casos aunque la víctima se niegue a sus peticiones, el hostigador no cumple con sus amenazas. Sin embargo, es un hecho que aunque no haya presentado algún tipo de represalias, se crea un ambiente de tensión en el trabajo y la incertidumbre de que dicha situación pueda o no volver a suceder.

A diferencia del anterior, el hostigamiento sexual ambiental, pese a que implica incitaciones de carácter sexual, no se hace con el objetivo de obtener algún favor sexual a cambio de recibir algún supuesto beneficio, lo que persigue es el abandono del trabajo, impidiendo un desempeño óptimo para quien lo padece al crear un ambiente incomodo de trabajo, En este caso, quien toma el papel de hostigador, son los mismos compañeros de trabajo, e incluso los propios clientes o proveedores.

En Estados Unidos, la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (PEREZ CONTRERAS, 2004, pág. 218) señala que el hostigamiento es legalmente definido como cualquier propuesta sexual no deseada hecha con el fin de obtener favores sexuales. Incluye cualquier conducta de contenido sexual verbal o física, cuando se presenten los siguientes criterios:

- a) Cuando el acceder a dichos requerimientos sea condición explícita o implícita para obtener un empleo.
- b) Cuando la aceptación o rechazo de tal conducta sea utilizada para decidir cuestiones laborales que afectan a la persona.
- c) Cuando dichas conductas interfieran injustamente en el rendimiento del trabajo de la persona a quien van dirigidas, creándole un entorno laboral hostil, ofensivo o intimidatorio.

En una publicación hecha en la revista “Actualidad Laboral” en 1999, Carlos Molero (MEJIAS GARCIA) habla sobre el acoso sexual. Al respecto señala que los elementos que definen al acoso sexual son:

- Solicitud. Debe existir una propuesta de carácter lujurioso referido en exclusiva al sexo, sin ningún tipo de elemento afectivo o de aprecio.
- Rechazo. La propuesta debe seguir una reacción de rechazo, que no hace falta que sea inmediata.
- Persistencia. Hay acoso si, conocido el repudio, se insiste a pesar de ello. Para que haya acoso tiene que haber un elemento de persecución, de insistencia reiterada, de acorralamiento.

Por lo que se ha venido diciendo, los sujetos que intervienen en este tipo de acciones son:

- a) El hostigador, acosador o bien sujeto activo. Normalmente es el hombre el que lleva a cabo este tipo de comportamiento, ya sea que desempeñe el papel de empleador, director, gerente, jefe de departamento, supervisor, compañeros de trabajo o incluso como ya lo mencionamos anteriormente, de cliente o proveedor.  
El hombre acosador se caracteriza por tener alrededor de 40 años y con antigüedad superior a 10 años, casado y con hijos.
- b) El receptor de la conducta, víctima o sujeto pasivo. Este papel cae sobre el empleado(a) o subordinado(a). Suele ser la mujer la principal víctima, debido a la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral.

Las mujeres que lo padecen suelen ser mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas, divorciadas) o mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales tradicionalmente masculinos o bien mujeres jóvenes que acaban de obtener su primer empleo, generalmente de carácter temporal (MEJIAS GARCIA). Usualmente tienen entre 26 y 30 años, proyectan vulnerabilidad y facilidad para ser intimidadas, dan la completa impresión de depender necesariamente del trabajo (PEREZ CONTRERAS, 2004, pág. 224).

Las manifestaciones del hostigamiento sexual crean un ambiente hostil, poco favorecedor de la productividad y de la realización de la persona. (Violencia Laboral) Algunas de estas manifestaciones son:

- Bromas y lenguaje crudo o de naturaleza ofensiva;
- Comentarios sobre cuerpos femeninos o masculinos;
- Conducta física tales como, caricias, tacto lascivo, sujetar...etc.
- Exhibir cuadros sexualmente sugestivos;
- Usar términos inadecuados tales como "nena" o "mi reina";
- Gestos ofensivos;
- Sabotaje del trabajo de un género;
- Concediendo favores del trabajo a los que participan o son condescendientes con las conductas de carácter sexual.
- Asignación de deberes a los empleados que tienen la misma función de un género y no del otro.
- Negarse al trabajo cuando la autoridad es una Mujer.
- Atenciones, piropos, sugerencias indeseadas e impropias.

De acuerdo con cifras de la ONU, entre 40 y 50 por ciento de las mujeres en la Unión Europea son víctimas de propuestas sexuales indeseadas, contacto físico, insinuaciones verbales u otras formas de acoso sexual en su lugar de trabajo; en los países de Asia-Pacífico la incidencia es de entre 30 y 40 por ciento.

En Australia, según la Comisión de Derechos Humanos del país, 25 por ciento de las mujeres han sido acosadas sexualmente en el lugar de trabajo. Los hombres también pueden ser víctimas de acoso sexual, pero es mucho menos frecuente (OIT, 2013).

Testimonio de esta situación está Sisandra de 28 años quien es técnico en comunicaciones en Durban, Sudáfrica y relata: “Mi director ejecutivo entró a mi oficina y me pidió mi número de teléfono, yo se lo dí. No le pregunté por qué lo quería ya que es una persona mayor y muy respetada por todos en la empresa gracias a su posición. Entonces comenzó tocarme los senos y otras partes íntimas”.

“Me sentí muy incómoda y lo detuve. Salí de la oficina y le dije que iba a informar lo sucedido a mi supervisor. Me sentí violada y asustada. Pero aunque dije que denunciaría lo sucedido, no tuve el valor de hacerlo porque pensé que podía perder mi empleo”, recordó Sisandra (OIT, 2013).

Ante estas situaciones se recomienda presentar la denuncia correspondiente en los tribunales de justicia con toda la documentación acumulada y con buen asesoramiento legal, sin embargo, muchas denuncias son minimizadas al grado de que no se hacen más investigaciones y se menosprecia el relato de la agredida. Los hombres se cubren las espaldas. No hay seguimiento, ni se confronta al acusador con el acusado. En pocas palabras, el asunto no pasa a mayores; aun peor, a la mujer se le “ve mal”, al grado de que se le dan apelativos como chismosa, poco cooperativa, conflictiva. Por otro lado, como es una agresión difícil de probar, casi no se denuncia, pero cuando se hace, por lo general se le anula (GONZALEZ MIERS, 2012, pág. 103).

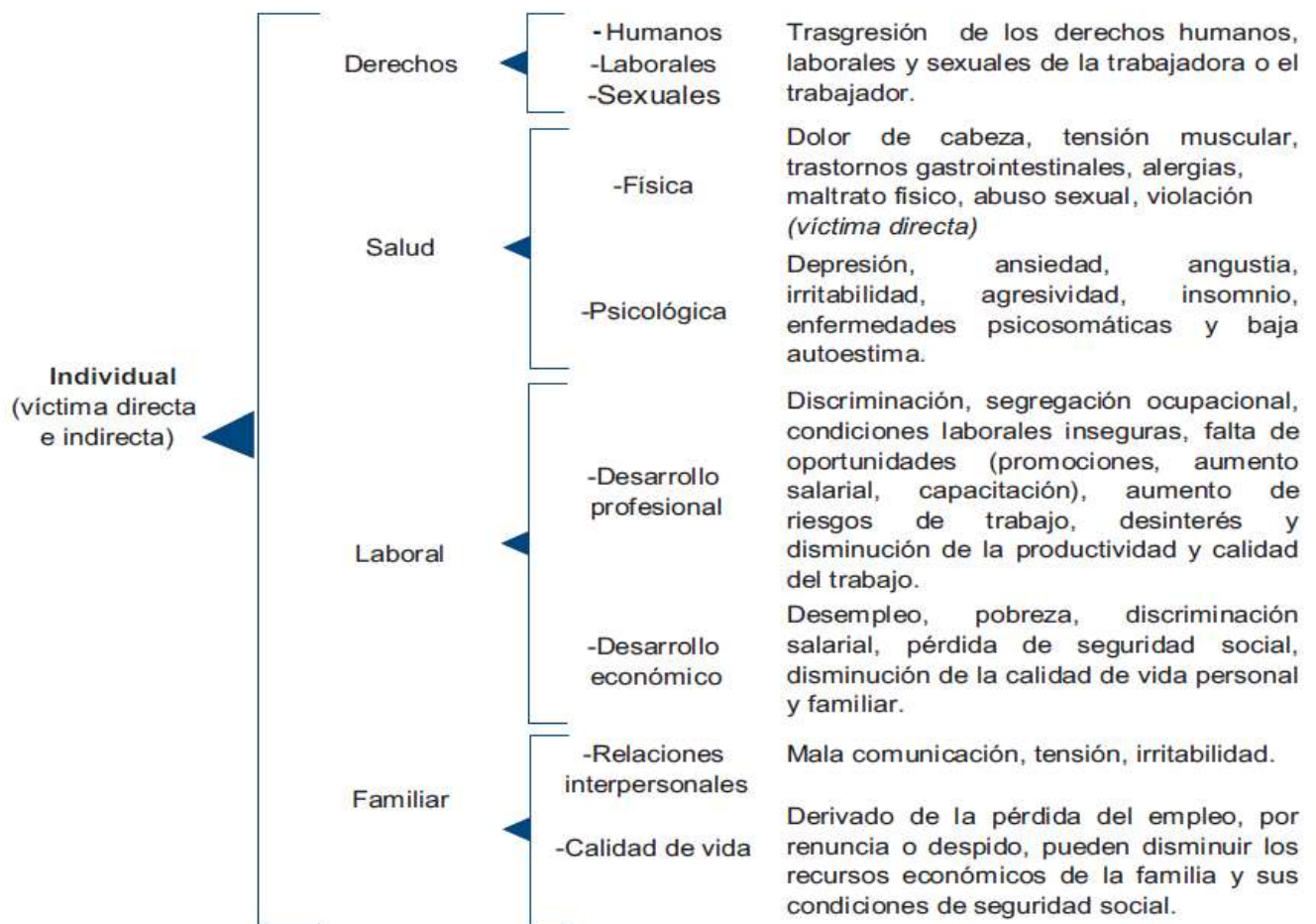
La Organización Internacional del Trabajo respecto a este tema, en las conclusiones de las Reuniones de Expertos sobre Igualdad de Oportunidades y Tratamiento, explica al hostigamiento sexual en el lugar de trabajo como un problema de seguridad e higiene en el trabajo, y se sostiene que es una violación al principio de no discriminación (PEREZ CONTRERAS, 2004, pág. 212).

El acoso sexual trae consigo diversas consecuencias, no solo para la víctima, sino también la empresa para la cual se trabaja e incluso para el mismo acosador.

En el caso de la víctima, estas acciones pueden afectarla desde el ámbito personal, laboral hasta en el familiar, ocasionando en ella inestabilidad e inseguridad para conseguir un nuevo trabajo y relacionarse con otras personas, sin dejar a un lado el impacto económico que tiene sobre la persona y sus dependientes, ya sea por la necesidad de acudir a terapias psicológicas, pago de honorarios a un abogado para interponer la denuncia correspondiente, entre otras.

En el siguiente cuadro se puede ver la manera en que se ve afectado la persona que padece el acoso sexual visto desde diferentes perspectivas.

Tabla 2.6 CONSECUENCIAS EN LA PERSONA QUE HA SUFRIDO ACOSO SEXUAL



Fuente: INMUJERES. (2004). *Las mexicanas y el trabajo III "Hostigamiento Sexual"*.

Para la víctima, el hecho de padecerla hace que se sienta acorralada, desagradada, enferma, avergüenza, decepciona, hace sentir sucio, miedo, desprotección, afecta la dignidad, de acuerdo a lo que mencionaron quienes ya han pasado por una situación así.

Dicha situación es también es costoso para las empresas: “Este es un problema muy importante para los empleadores. El acoso en el lugar de trabajo genera absentismo, incrementa la rotación del personal y disminuye el rendimiento y la productividad laboral”, explicó Deborah France-Massin, Directora de ACTEMP, la Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT (OIT, 2013).

Además de las consecuencias para la empresa anteriormente señaladas, también les resultan costosos los gastos judiciales derivados de las demandas, así como la capacitación para el nuevo personal y las jornadas extras para los trabajadores.

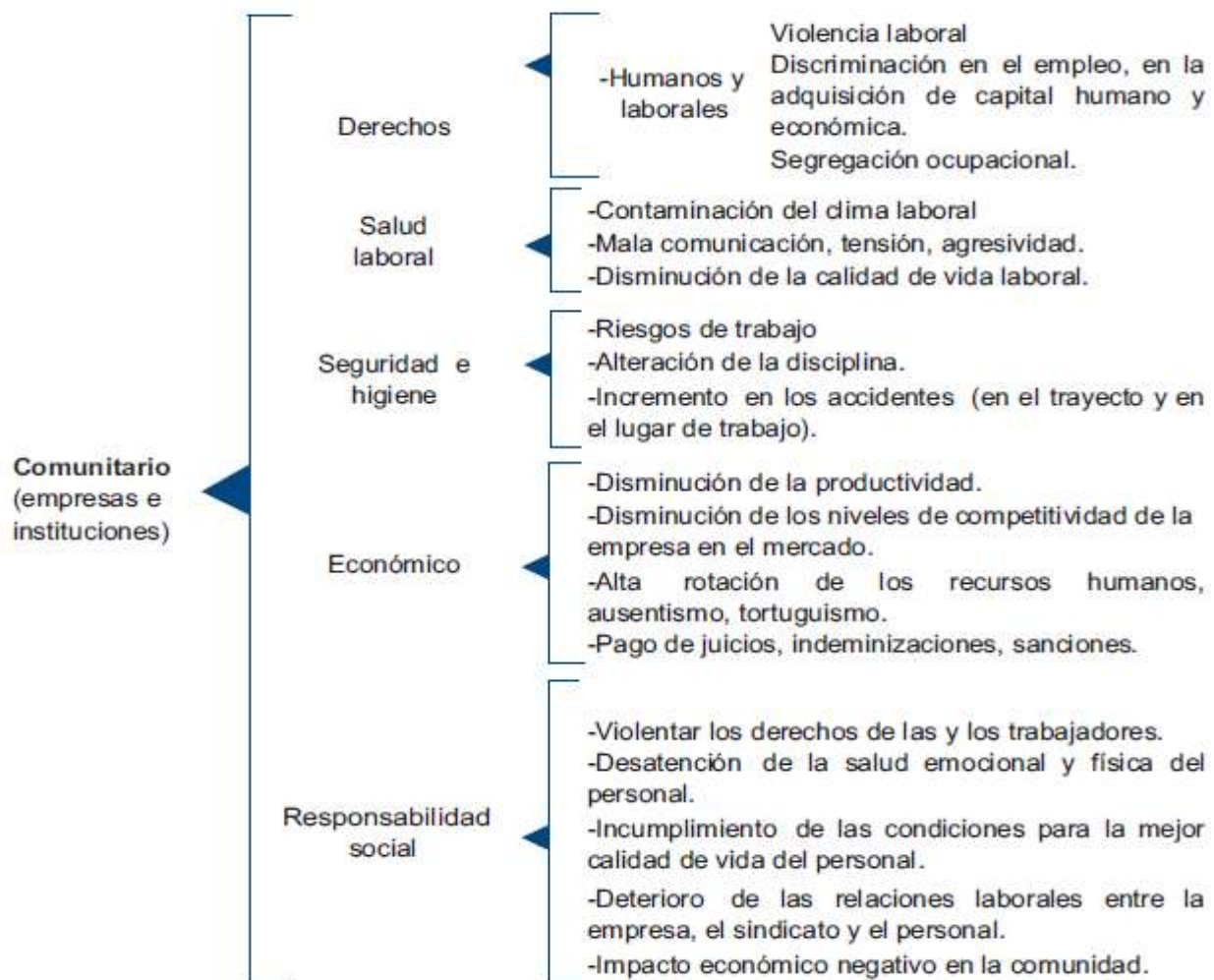
De acuerdo con información de la revista jurídica *De Lexjuris*, el costo que las empresas pueden llegar a pagar por estas demandas alcanza millones de dólares. En el 2003, por ejemplo, la Mitsubishi Motor Manufacturing indemnizó a 350 empleadas y ex empleadas con un monto total de 34 millones de dólares por demanda sobre hostigamiento sexual y la Ford Motor Company por 8 millones a favor de empleadas en sus plantas en la ciudad de Chicago (INMUJERES, 2004).

Dejando a un lado los costos que esto le ocasiona, la empresa mancha su imagen como consecuencia de las mismas denuncias. De ahí la importancia de que se adopten políticas y medidas que en realidad prevenga este tipo de situaciones en las empresas.

Al igual que en el caso de la víctima, las empresas e instituciones presentan diferentes consecuencias como se puede ver en siguiente cuadro:



Tabla 2.7 CONSECUENCIAS EN LAS EMPRESAS O INSTITUCIONES DONDE SE PRESENTA EL ACOSO SEXUAL



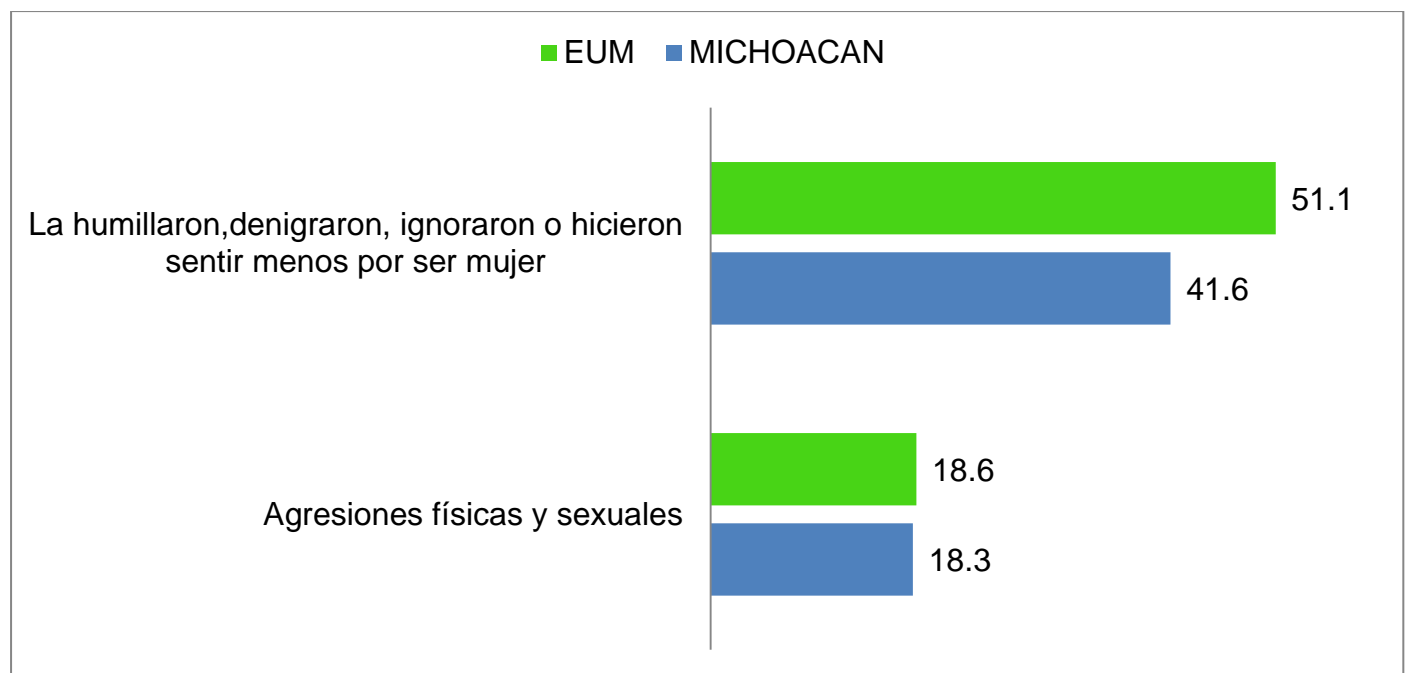
**Fuente:** INMUJERES. (2004). *Las mexicanas y el trabajo III "Hostigamiento Sexual"*.

El hostigador a su vez, cuando se toma una medida en contra de él, este solo tendrá derecho a su indemnización por rescisión de trabajo, sin derecho a que pueda apelar por la vía jurídica, además de contar con un antecedente negativo para su historial de trabajo, dificultándole así el ser contratado por otro empleador.

A continuación se presenta una gráfica en la que se muestra los porcentajes de mujeres que han sufrido algún tipo de acoso en nuestro país en comparativa con el estado de Michoacán, de acuerdo al Panorama de violencia contra la mujer del 2006, Cabe

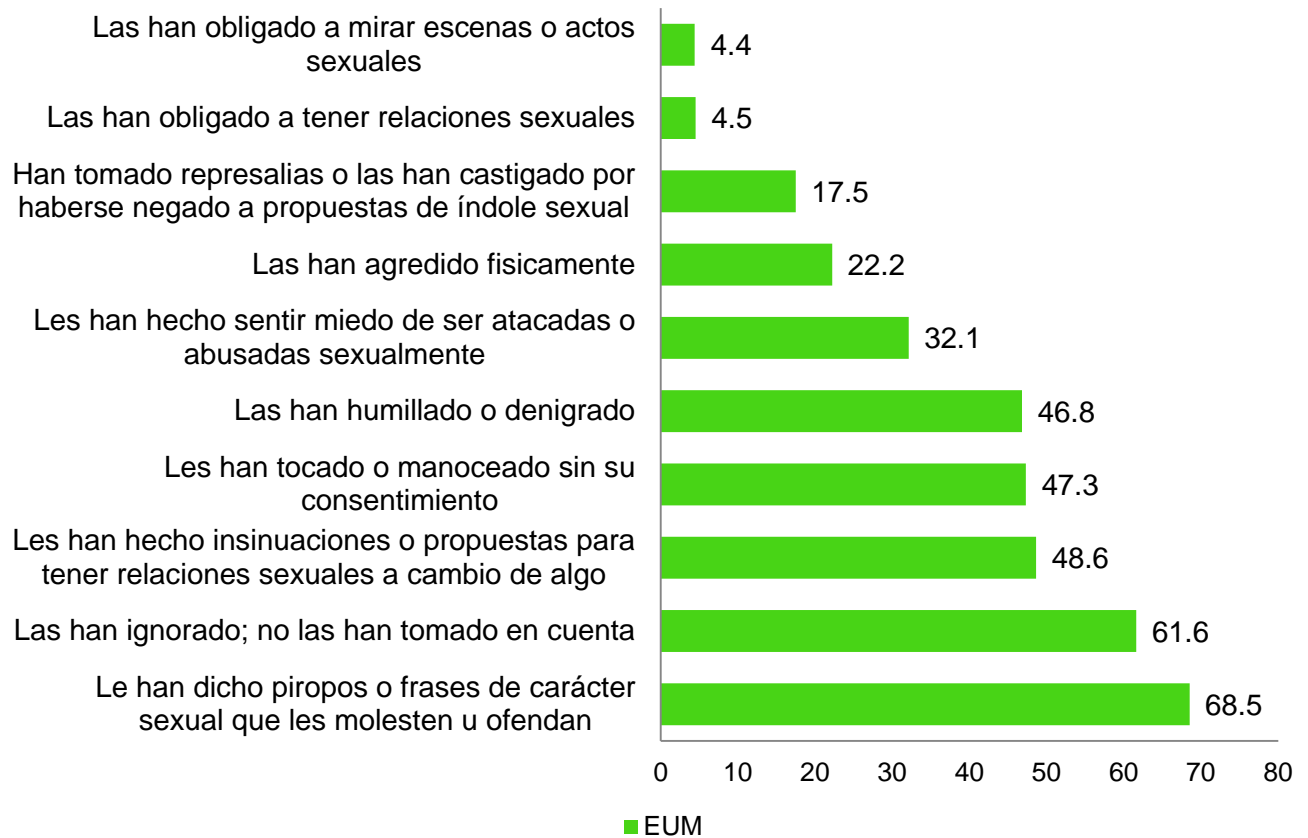
mencionar que al hablar de agresiones físicas y sexuales abarca los siguientes conceptos: le agredieron físicamente, le hicieron insinuaciones o propuestas para tener relaciones sexuales a cambio de mejores condiciones de trabajo, tomaron represalias por haberse negado a sus pretensiones, la acariciaron o manosearon sin su consentimiento, la obligaron a tener relaciones sexuales. Se desconocen las estadísticas del 2011 correspondientes a Michoacán de Ocampo relativas al tipo de acoso.

Gráfica 1.8 PORCENTAJE DE MUJERES VIOLENTADAS EN EL ÁMBITO LABORAL SEGÚN TIPO DE ACOSO SEGÚN PUBLICACIÓN 2006



**Fuente:** INEGI. (2006). *Panorama de violencia contra las mujeres*. Estados Unidos Mexicanos: ENDIREH.  
 INEGI. (2006). *Panorama de violencia contra las mujeres*. Michoacán: ENDIREH.

Gráfica 1.9 PORCENTAJE DE MUJERES VIOLENTADAS EN EL ÁMBITO LABORAL SEGÚN TIPO DE ACOSO EN LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS 2011



**Fuente:** INEGI. (2011). *Panorama de violencia contra las mujeres en los Estados Unidos Mexicanos: ENDIREH.*

Con estas acciones que se ejercen en contra de la mujer es evidente que se necesita que se apliquen sanciones a quienes violan los derechos de la mujer, los cuales son respaldados por nuestra Ley Suprema, la constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, seguida de la Ley Federal del Trabajo.

No podemos dejar de mencionar que en el Artículo 47 fracción VIII de la LFT, señala como causa de rescisión del trabajo sin responsabilidad para el patrón, cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.

Con esto, damos por terminado nuestro desarrollo teórico. Al respecto podemos decir, que una vez revisado la teoría relacionada con nuestras variables nos pudimos dar cuenta que es una situación real de nuestro mundo actual, que no afecta únicamente a un país, sino que es una problemática mundial, que desde hace tiempo se ha tratado de buscar las herramientas y los medios necesarios para erradicar esta situación.

En nuestro siguiente y último capítulo, se buscará dar respuesta a nuestras preguntas de investigación.

# CAPÍTULO 4

## TRABAJO DE CAMPO

---

### 4.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Este proceso constituye el plan general para obtener respuestas a sus interrogantes o comprobar la hipótesis de investigación. El diseño de investigación desglosa las estrategias básicas que generaran información exacta e interpretable. Los diseños son estrategias con las que intentamos obtener respuestas a preguntas como (CABRERO GARCIA & RICHART MARTINEZ):

- Contar.
- Medir.
- Describir

### 4.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Esta sección tiene por objetivo describir el diseño de la investigación que se utilizara para esta tesis.

En este sentido, la presente investigación tiene un diseño no experimental transaccional de carácter descriptivo - correlacional, causal, y también de carácter cuantitativo-cualitativo, con predominancia cualitativa. Es no experimental, porque se observan situaciones ya existentes, es decir, las variables independientes ya han ocurrido. Es transaccional, porque se centra en analizar cuál es el nivel o estado de una o diversas variables en un momento dado. (TECNICAS DE ESTUDIO.ORG, pág. 37)Es descriptivo,

porque describe el objeto de estudio. Es correlacional, porque se pretende conocer en qué medida existe relación entre las variables objeto de estudio. Es causal, porque busca una explicación o causa de entendimiento entre las variables involucradas.

### **4.3. INSTRUMENTOS**

Existen diversos instrumentos para medir las variables, para los cuales se llegan a combinar varias técnicas de recolección de datos. De acuerdo a Hernández Sampieri algunos de estos instrumentos son (HERNANDEZ SAMPIERI, FERNANDEZ COLLADO, & BAPTISTA LUCIO, 1991):

1. Cuestionarios. Consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables. Es el instrumento más utilizado para la recolección de datos. Se consideran dos tipos de preguntas: cerradas y abiertas. Las primeras contienen categorías u opciones de respuesta que han sido previamente delimitadas. Las abiertas o delimitan, por lo cual el número de categorías de respuesta es muy elevado. Los cuestionarios pueden aplicarse de diferente manera:
  - a) Autoadministrado. El cuestionario se les proporciona directamente a los respondientes, quienes lo contestan. No hay intermediarios y las respuestas las marcan ellos.
  - b) Entrevista personal. Implica que una persona (entrevistador) aplique el cuestionario a sujetos participantes, el primero hace las preguntas a cada sujeto y anota las respuestas. Casi siempre las entrevistas son individuales, aunque podrían aplicarse a un grupo pequeño.
  - c) Entrevista telefónica. La diferencia del anterior es el medio de comunicación. Son la forma más rápida de realizar una encuesta. Junto con la aplicación grupal de cuestionarios es la manera más económica de aplicar un instrumento de medición.

2. Escala de actitudes. Los métodos más conocidos y utilizados para medir por escala las variables que constituyen actitudes son: el método de escalamiento Likert y el diferencial semántico. En el primero de los casos consiste en un conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones para medir la reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías. Ejemplo:

“El personal de la dirección general de impuestos nacionales es grosero al atender al público”.

1) Muy de acuerdo

3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

2) De acuerdo

4) En desacuerdo

5) Muy en desacuerdo

En el caso del diferencial semántico, consiste en una serie de adjetivos extremos que califican al objeto de actitud, ante los cuales se solicita la reacción del sujeto. Es decir, este, tiene que calificar al objeto de actitud en un conjunto de adjetivos bipolares, entre cada par de adjetivos se presentan varias opciones y el sujeto selecciona aquella que refleje su actitud en mayor medida. Ejemplo:

Responsables \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ Irresponsable

3. Observación. La observación consiste en el registro sistemático, válido y confiable de comportamientos o conducta manifiesta. Ejemplo:

| ESTUDIO   | UNIDADES DE OBSERVACION / MEDICION  |
|---|---|
| Evaluar si un programa de televisión de contenido violento genera conductas agresivas en los niños. | Agresiones físicas de los niños (golpear a otro niño, empujarlo intencionalmente, etc.) |

El instrumento a utilizar en esta investigación será el cuestionario en escala y haciendo uso de algunas preguntas cerradas y la manera de aplicarlo será autoadministrado.

#### **4.4. HORIZONTE TEMPORAL Y ESPACIAL**

El horizonte temporal y espacial se refiere al tiempo que durará la investigación y el lugar donde o lugares donde se llevará a cabo la investigación.

Por lo tanto el horizonte espacial de esta investigación corresponde a la maestría en administración de la UMSNH ubicada en la ciudad de Morelia.

La investigación inicio en junio del 2012 y concluye en octubre del 2013.

#### **4.5. SUJETOS DE LA INVESTIGACIÓN**

Este apartado se refiere quienes son el objeto de estudio la investigación. Por lo tanto para este caso los sujetos de esta investigación son las mujeres de la maestría en administración, sin embargo también se les aplicara una encuesta a los hombres para efecto de conocer la inequidad salarial y la inequidad en la distribución de uso de tiempo.

#### **4.6. UNIVERSO DE ESTUDIO**

Se entiende por universo todos los sujetos que serán considerados en la investigación, y a los cuales se les estudiará.

En nuestro caso de estudio el universo comprende 178 estudiantes de los cuales 94 son mujeres y 84 son hombres.

Dichos datos son al mes de octubre del 2013.



## 4.7. MUESTRA

La muestra es una parte representativa del universo.

Para calcular la muestra se estableció un nivel máximo de confianza del 95% y un nivel máximo de error del 5%, Por tal razón el tamaño de la muestra es de 75 mujeres y 68 hombres.

| Resultado   | Tamaño de Muestra |
|---|-------------------|
|   | 75                |
| <input checked="" type="checkbox"/> Error Máximo:           | 5 %               |
| <input checked="" type="checkbox"/> Confianza:              | 95 %              |
| Tamaño Aproximado de la Proporción:                         | 50 %              |
| Efecto de Diseño  | 1                 |
| Tasa de Respuesta:  | 100 %             |
| <input checked="" type="checkbox"/> Tamaño de la Población: | 94                |

| Resultado   | Tamaño de Muestra |
|---|-------------------|
|   | 68                |
| <input checked="" type="checkbox"/> Error Máximo:           | 5 %               |
| <input checked="" type="checkbox"/> Confianza:              | 95 %              |
| Tamaño Aproximado de la Proporción:                         | 50 %              |
| Efecto de Diseño  | 1                 |
| Tasa de Respuesta:  | 100 %             |
| <input checked="" type="checkbox"/> Tamaño de la Población: | 84                |

Fuente: CONSULTA MITOFSKY

## 4.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Toda medición o instrumento de recolección de los datos debe reunir dos requisitos esenciales: *confiabilidad* y *validez*. La *confiabilidad* de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados. La *validez*, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir (TECNICAS DE ESTUDIO.ORG, pág. 44).

Para determinar la confiabilidad de un instrumento existen varios procedimientos los cuales son: Medida de estabilidad, el Método de formas alternativas o paralelas, Método de mitades partidas, Coeficiente alfa de Cronbach y Coeficiente KR-20.

De los mencionados anteriormente el coeficiente de Cronbach es el que se ha empleado en este caso y para su cálculo se requiere una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre 0 y 1. A mayor valor de Alfa, mayor fiabilidad.

El cálculo del coeficiente de Cronbach al utilizarlo para determinar la confiabilidad el instrumento en su totalidad nos arrojó:

### Resumen del procesamiento de los casos

|       |              | N   | %     |
|-------|--------------|-----|-------|
| Casos | Válidos      | 56  | 53.8  |
|       | Excluidos(a) | 48  | 46.2  |
|       | Total        | 104 | 100.0 |

a Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| .824             | 55             |

Respecto a la validez del instrumento este puede ser:

- *Validez de contenido.* Consiste en revisar la manera en que ha sido utilizada la variable en otras investigaciones. Y en base a ello elaborar los posibles ítems que servirán para medir la variable y sus dimensiones. Recordemos que nuestra variable dependiente es violencia laboral, las independientes discriminación y

acoso, siendo las restricciones de contratación, inequidad, mobbing y hostigamiento las dimensiones a estudiar.

- *Validez de criterio.* Se compara el instrumento de medición a utilizar con algún criterio externo. En nuestro caso de estudio incluso se utilizaron algunos ítems que se aplicaron en la investigación llevada a cabo por el INEGI.
- *Validez de constructo.* Hernández Sampieri señala que no es posible llevar a cabo la validación de constructo, a menos que exista un marco teórico que soporte a la variable en relación con otras variables. Razón por la cual al existir un marco teórico que relacione las variables utilizadas en esta investigación podemos decir que se cumple la validez de constructo.

#### 4.9. INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Como ya se mencionó anteriormente, será el cuestionario nuestro instrumento de medición, y para su elaboración haremos uso de algunos ítems utilizados en la encuesta aplicada por el INEGI. Quedando por tanto de la siguiente manera:

Tabla 2.8 DESARROLLO DE LOS ITEMS UTILIZADOS PARA NUESTRO INSTRUMENTO DE MEDICION

| VARIABLE INDEPENDIENTE | DEFINICION  | DIMENSIONES                   | INDICADORES | ITEMS  |
|------------------------|---|-------------------------------|-------------|--|
| Discriminación         | Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la | Restricciones de contratación | Maternidad  | ¿Considera que alguna vez ha sufrido alguna restricción de contratación por maternidad?<br><input type="checkbox"/> Nunca<br><input type="checkbox"/> Casi nunca<br><input type="checkbox"/> Alguna vez<br><input type="checkbox"/> Frecuentemente<br><input type="checkbox"/> Muy frecuentemente<br><br>¿Alguna vez no la han contratado, la despidieron o le disminuyeron el salario |

|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
|  | <p>mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, social, familiar y laboral.</p> |  | <p>por su edad o estado civil?<br/> <input type="checkbox"/> Nunca<br/> <input type="checkbox"/> Casi nunca<br/> <input type="checkbox"/> Alguna vez<br/> <input type="checkbox"/> Frecuentemente<br/> <input type="checkbox"/> Muy frecuentemente</p> <p>¿Alguna vez le han pedido prueba de embarazo al ingreso?<br/> <input type="checkbox"/> Nunca<br/> <input type="checkbox"/> Casi nunca<br/> <input type="checkbox"/> Alguna vez<br/> <input type="checkbox"/> Frecuentemente<br/> <input type="checkbox"/> Muy frecuentemente</p> <p>¿Alguna vez la despidieron, no le renovaron el contrato o le bajaron el salario por embarazarse?<br/> <input type="checkbox"/> Nunca<br/> <input type="checkbox"/> Casi nunca<br/> <input type="checkbox"/> Alguna vez<br/> <input type="checkbox"/> Frecuentemente<br/> <input type="checkbox"/> Muy frecuentemente</p> <p>¿Alguna vez ha sufrido de algún tipo de restricción de contratación en una dependencia pública?<br/> <input type="checkbox"/> Nunca<br/> <input type="checkbox"/> Casi nunca<br/> <input type="checkbox"/> Alguna vez<br/> <input type="checkbox"/> Frecuentemente<br/> <input type="checkbox"/> Muy frecuentemente</p> <p>¿Alguna vez ha sufrido de algún tipo de restricción de contratación en una empresa privada, bancos y otros servicios privados?<br/> <input type="checkbox"/> Nunca<br/> <input type="checkbox"/> Casi nunca<br/> <input type="checkbox"/> Alguna vez<br/> <input type="checkbox"/> Frecuentemente</p> |
|--|---|--|--|

|  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|---|
|  |  |  |  | <input type="checkbox"/> Muy frecuentemente<br><br>¿Alguna vez ha sufrido de algún tipo de restricción de contratación en una escuela?<br><input type="checkbox"/> Nunca<br><input type="checkbox"/> Casi nunca<br><input type="checkbox"/> Alguna vez<br><input type="checkbox"/> Frecuentemente<br><input type="checkbox"/> Muy frecuentemente<br><br>¿Alguna vez ha sufrido de algún tipo de restricción de contratación en una fábrica, taller o maquila?<br><input type="checkbox"/> Nunca<br><input type="checkbox"/> Casi nunca<br><input type="checkbox"/> Alguna vez<br><input type="checkbox"/> Frecuentemente<br><input type="checkbox"/> Muy frecuentemente<br><br>¿Alguna vez ha sufrido de algún tipo de restricción de contratación en una casa?<br><input type="checkbox"/> Nunca<br><input type="checkbox"/> Casi nunca<br><input type="checkbox"/> Alguna vez<br><input type="checkbox"/> Frecuentemente<br><input type="checkbox"/> Muy frecuentemente<br><br>¿Alguna vez ha sufrido de algún tipo de restricción de contratación en el campo?<br><input type="checkbox"/> Nunca<br><input type="checkbox"/> Casi nunca<br><input type="checkbox"/> Alguna vez<br><input type="checkbox"/> Frecuentemente<br><input type="checkbox"/> Muy frecuentemente<br><br>¿Alguna vez ha sufrido de algún tipo de restricción de contratación en otro lugar no especificado? |
|--|--|--|--|---|

|                        |            |             |                | <input type="checkbox"/> Nunca<br><input type="checkbox"/> Casi nunca<br><input type="checkbox"/> Alguna vez<br><input type="checkbox"/> Frecuentemente<br><input type="checkbox"/> Muy frecuentemente   |
|------------------------|------------|-------------|----------------|--|
| VARIABLE INDEPENDIENTE | DEFINICION | DIMENSIONES | INDICADORES    | ITEMS  |
|                        |            | Inequidad   | Ámbito Laboral | ¿Alguna vez ha recibido menor salario o prestaciones que un hombre/mujer del mismo nivel jerárquico?<br><input type="checkbox"/> Nunca<br><input type="checkbox"/> Casi nunca<br><input type="checkbox"/> Alguna vez<br><input type="checkbox"/> Frecuentemente<br><input type="checkbox"/> Muy frecuentemente<br><br>¿Con qué frecuencia ha sido objeto de discriminación salarial en una dependencia pública?<br><input type="checkbox"/> Nunca<br><input type="checkbox"/> Casi nunca<br><input type="checkbox"/> Alguna vez<br><input type="checkbox"/> Frecuentemente<br><input type="checkbox"/> Muy frecuentemente<br><br>¿Con qué frecuencia ha sido objeto de discriminación salarial en una empresa privada, bancos y otros servicios privados?<br><input type="checkbox"/> Nunca<br><input type="checkbox"/> Casi nunca<br><input type="checkbox"/> Alguna vez<br><input type="checkbox"/> Frecuentemente<br><input type="checkbox"/> Muy frecuentemente<br><br>¿Con qué frecuencia ha sido objeto de discriminación salarial en una escuela?<br><input type="checkbox"/> Nunca |

|  |  |  |   |
|--|--|--|---|
|  |  |  | <input type="checkbox"/> Casi nunca<br><input type="checkbox"/> Alguna vez<br><input type="checkbox"/> Frecuentemente<br><input type="checkbox"/> Muy frecuentemente<br><br>¿Con qué frecuencia ha sido objeto de discriminación salarial en una fábrica, taller o maquila?<br><input type="checkbox"/> Nunca<br><input type="checkbox"/> Casi nunca<br><input type="checkbox"/> Alguna vez<br><input type="checkbox"/> Frecuentemente<br><input type="checkbox"/> Muy frecuentemente<br><br>¿Con qué frecuencia ha sido objeto de discriminación salarial en una casa?<br><input type="checkbox"/> Nunca<br><input type="checkbox"/> Casi nunca<br><input type="checkbox"/> Alguna vez<br><input type="checkbox"/> Frecuentemente<br><input type="checkbox"/> Muy frecuentemente<br><br>¿Con qué frecuencia ha sido objeto de discriminación salarial en el campo?<br><input type="checkbox"/> Nunca<br><input type="checkbox"/> Casi nunca<br><input type="checkbox"/> Alguna vez<br><input type="checkbox"/> Frecuentemente<br><input type="checkbox"/> Muy frecuentemente<br><br>¿Con qué frecuencia ha sido objeto de discriminación salarial en otro lugar no especificado?<br><input type="checkbox"/> Nunca<br><input type="checkbox"/> Casi nunca<br><input type="checkbox"/> Alguna vez<br><input type="checkbox"/> Frecuentemente<br><input type="checkbox"/> Muy frecuentemente |
|--|--|--|---|

|  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|---|
|  |  |  |  | <p>Puesto que ocupa</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Director general</li> <li>2) Gerente de área</li> <li>3) Supervisor o jefe</li> <li>4) Empleado administrativo</li> <li>5) Otro</li> </ol> <p>Ingresos percibidos</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Hasta un salario mínimo</li> <li>2) Más de 1 hasta 2 SM</li> <li>3) Más de 2 hasta 3 SM</li> <li>4) Más de 3 hasta 4 SM</li> <li>5) Más de 4 hasta 5 SM</li> <li>6) Más de 5 salarios mínimo</li> <li>7) No recibe ingresos</li> <li>8) No especificado</li> </ol> <p>¿Alguna vez ha tenido menos oportunidad de ascender que un hombre/mujer?</p> <p>( ) Nunca<br/> ( ) Casi nunca<br/> ( ) Alguna vez<br/> ( ) Frecuentemente<br/> ( ) Muy frecuentemente</p> <p>¿Con qué frecuencia ha tenido menos oportunidad de ascender que un hombre/mujer en una dependencia pública?</p> <p>( ) Nunca<br/> ( ) Casi nunca<br/> ( ) Alguna vez<br/> ( ) Frecuentemente<br/> ( ) Muy frecuentemente</p> <p>¿Con qué frecuencia ha tenido menos oportunidad de ascender que un hombre/mujer en una</p> |
|--|--|--|--|---|



|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  |  | <p>empresa privada, bancos y otros servicios privados?</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Casi nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Alguna vez</p> <p><input type="checkbox"/> Frecuentemente</p> <p><input type="checkbox"/> Muy frecuentemente</p> <p>¿Con qué frecuencia ha tenido menos oportunidad de ascender que un hombre/mujer en una escuela?</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Casi nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Alguna vez</p> <p><input type="checkbox"/> Frecuentemente</p> <p><input type="checkbox"/> Muy frecuentemente</p> <p>¿Con qué frecuencia ha tenido menos oportunidad de ascender que un hombre/mujer en una fábrica, taller o maquila?</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Casi nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Alguna vez</p> <p><input type="checkbox"/> Frecuentemente</p> <p><input type="checkbox"/> Muy frecuentemente</p> <p>¿Con qué frecuencia ha tenido menos oportunidad de ascender que un hombre/mujer en una casa?</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Casi nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Alguna vez</p> <p><input type="checkbox"/> Frecuentemente</p> <p><input type="checkbox"/> Muy frecuentemente</p> <p>¿Con qué frecuencia ha</p> |
|--|--|--|--|

|                        |            |             |                   | <p>tenido menos oportunidad de ascender que un hombre/mujer en el campo?</p> <p>( ) Nunca<br/> ( ) Casi nunca<br/> ( ) Alguna vez<br/> ( ) Frecuentemente<br/> ( ) Muy frecuentemente</p> <p>¿Con qué frecuencia ha tenido menos oportunidad de ascender que un hombre/mujer en otro lugar no especificado?</p> <p>( ) Nunca<br/> ( ) Casi nunca<br/> ( ) Alguna vez<br/> ( ) Frecuentemente<br/> ( ) Muy frecuentemente</p>   |
|------------------------|------------|-------------|-------------------|--|
| VARIABLE INDEPENDIENTE | DEFINICION | DIMENSIONES | INDICADORES       | ITEMS  |
|                        |            |             | Trabajo doméstico | <p>Núm. de horas dedicadas a la semana a su actividad económica</p> <p>1) Menos de 8 horas<br/> 2) 8 a 14 horas<br/> 3) 15 a 34 horas<br/> 4) 35 a 48 horas<br/> 5) 49 a 59 horas<br/> 6) 60 y mas</p> <p>Núm. de horas a la semana dedicadas al trabajo domestico</p> <p>1) Menos de 8 horas<br/> 2) 8 a 14 horas<br/> 3) 15 a 34 horas<br/> 4) 35 a 48 horas<br/> 5) 49 a 59 horas<br/> 6) 60 y mas</p> <p>Núm. de horas a la semana dedicadas actividades personales,</p> |

|                        |   |                         |             | deportivas y recreativas<br>1) Menos de 8 horas<br>2) 8 a 14 horas<br>3) 15 a 34 horas<br>4) 35 a 48 horas<br>5) 49 a 59 horas<br>6) 60 y mas<br><br>Núm. de horas a la semana dedicadas a la comunidad<br>1) Menos de 8 horas<br>2) 8 a 14 horas<br>3) 15 a 34 horas<br>4) 35 a 48 horas<br>5) 49 a 59 horas<br>6) 60 y mas<br><br>Núm. de horas a la semana dedicadas al estudio<br>1) Menos de 8 horas<br>2) 8 a 14 horas<br>3) 15 a 34 horas<br>4) 35 a 48 horas<br>5) 49 a 59 horas<br>6) 60 y mas<br><br>Núm. de horas a la semana dedicadas a otro tipo de actividad<br>1) Menos de 8 horas<br>2) 8 a 14 horas<br>3) 15 a 34 horas<br>4) 35 a 48 horas<br>5) 49 a 59 horas<br>6) 60 y mas |
|------------------------|---|-------------------------|-------------|--|
| VARIABLE INDEPENDIENTE | DEFINICION  | DIMENSIONES             | INDICADORES | ITEMS  |
| Acoso                  | Acciones persistentes y reiteradas realizadas con el fin de incomodar con palabras o gestos, bromas o insultos al trabajador/a en razón de su nacionalidad, edad, sexo, | Acoso laboral (mobbing) |             | ¿Ha padecido de acoso laboral?<br>( ) Nunca<br>( ) Casi nunca<br>( ) Alguna vez<br>( ) Frecuentemente<br>( ) Muy frecuentemente<br><br>¿Alguna vez la han humillado o denigrado?<br>( ) Nunca  |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  | <p>color, religión, origen étnico, capacidades diferentes, virtudes, aspecto físico, estado civil, elección sexual, preferencias o situación familiar, entre otros</p> |  | <p> <input type="checkbox"/> Casi nunca<br/> <input type="checkbox"/> Alguna vez<br/> <input type="checkbox"/> Frecuentemente<br/> <input type="checkbox"/> Muy frecuentemente </p> <p> ¿Alguna vez la han ignorado o hecho sentir menos por ser mujer?<br/> <input type="checkbox"/> Nunca<br/> <input type="checkbox"/> Casi nunca<br/> <input type="checkbox"/> Alguna vez<br/> <input type="checkbox"/> Frecuentemente<br/> <input type="checkbox"/> Muy frecuentemente </p> <p> ¿Ha sido víctima del acoso laboral en una dependencia pública?<br/> <input type="checkbox"/> Nunca<br/> <input type="checkbox"/> Casi nunca<br/> <input type="checkbox"/> Alguna vez<br/> <input type="checkbox"/> Frecuentemente<br/> <input type="checkbox"/> Muy frecuentemente </p> <p> ¿Ha sido víctima del acoso laboral en una empresa privada, bancos y otros servicios privados?<br/> <input type="checkbox"/> Nunca<br/> <input type="checkbox"/> Casi nunca<br/> <input type="checkbox"/> Alguna vez<br/> <input type="checkbox"/> Frecuentemente<br/> <input type="checkbox"/> Muy frecuentemente </p> <p> ¿Ha sido víctima del acoso laboral en una escuela?<br/> <input type="checkbox"/> Nunca<br/> <input type="checkbox"/> Casi nunca<br/> <input type="checkbox"/> Alguna vez<br/> <input type="checkbox"/> Frecuentemente<br/> <input type="checkbox"/> Muy frecuentemente </p> <p> ¿Ha sido víctima del acoso laboral en una fábrica, taller o maquila?<br/> <input type="checkbox"/> Nunca<br/> <input type="checkbox"/> Casi nunca<br/> <input type="checkbox"/> Alguna vez<br/> <input type="checkbox"/> Frecuentemente </p> |
|--|--|--|--|

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  | <input type="checkbox"/> Muy frecuentemente<br>¿Ha sido víctima del acoso laboral en una casa?<br><input type="checkbox"/> Nunca<br><input type="checkbox"/> Casi nunca<br><input type="checkbox"/> Alguna vez<br><input type="checkbox"/> Frecuentemente<br><input type="checkbox"/> Muy frecuentemente<br><br>¿Ha sido víctima del acoso laboral en el campo?<br><input type="checkbox"/> Nunca<br><input type="checkbox"/> Casi nunca<br><input type="checkbox"/> Alguna vez<br><input type="checkbox"/> Frecuentemente<br><input type="checkbox"/> Muy frecuentemente<br><br>¿Ha sido víctima del acoso laboral en otro lugar no especificado?<br><input type="checkbox"/> Nunca<br><input type="checkbox"/> Casi nunca<br><input type="checkbox"/> Alguna vez<br><input type="checkbox"/> Frecuentemente<br><input type="checkbox"/> Muy frecuentemente<br><br>¿Alguna vez el agente generador del acoso laboral ha sido su jefe inmediato o superior?<br><input type="checkbox"/> Nunca<br><input type="checkbox"/> Casi nunca<br><input type="checkbox"/> Alguna vez<br><input type="checkbox"/> Frecuentemente<br><input type="checkbox"/> Muy frecuentemente<br><br>¿Alguna vez el agente generador del acoso laboral ha sido un compañero?<br><input type="checkbox"/> Nunca<br><input type="checkbox"/> Casi nunca<br><input type="checkbox"/> Alguna vez<br><input type="checkbox"/> Frecuentemente<br><input type="checkbox"/> Muy frecuentemente |
|--|--|--|--|--|

|                        |            |                      |             |  |
|------------------------|------------|----------------------|-------------|--|
|                        |            |                      |             | <p>¿Alguna vez el agente generador del acoso laboral ha sido una persona diferente a las mencionadas anteriormente?</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Casi nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Alguna vez</p> <p><input type="checkbox"/> Frecuentemente</p> <p><input type="checkbox"/> Muy frecuentemente</p> <p>¿Ha interpuesto alguna denuncia por este concepto?</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Casi nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Alguna vez</p> <p><input type="checkbox"/> Frecuentemente</p> <p><input type="checkbox"/> Muy frecuentemente</p> <p>La sentencia fue</p> <p>1) A favor</p> <p>2) En contra</p> <p>3) No procedió por falta de pruebas</p> <p>4) Se llegó a un acuerdo</p> |
| VARIABLE INDEPENDIENTE | DEFINICION | DIMENSIONES          | INDICADORES | ITEMS  |
|                        |            | Hostigamiento sexual |             | <p>¿Ha sufrido de hostigamiento sexual en su trabajo?</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Casi nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Alguna vez</p> <p><input type="checkbox"/> Frecuentemente</p> <p><input type="checkbox"/> Muy frecuentemente</p> <p>¿Alguna vez le han hecho insinuaciones o propuestas sexuales</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Casi nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Alguna vez</p> <p><input type="checkbox"/> Frecuentemente</p> <p><input type="checkbox"/> Muy frecuentemente</p>  |

|  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|---|
|  |  |  |  | <p>¿Ha tenido represalias por no acceder a sus peticiones?</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Casi nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Alguna vez</p> <p><input type="checkbox"/> Frecuentemente</p> <p><input type="checkbox"/> Muy frecuentemente</p> <p>¿Ha sido víctima del hostigamiento sexual en una dependencia pública?</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Casi nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Alguna vez</p> <p><input type="checkbox"/> Frecuentemente</p> <p><input type="checkbox"/> Muy frecuentemente</p> <p>¿Ha sido víctima del hostigamiento sexual en una empresa privada, bancos y otros servicios privados?</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Casi nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Alguna vez</p> <p><input type="checkbox"/> Frecuentemente</p> <p><input type="checkbox"/> Muy frecuentemente</p> <p>¿Ha sido víctima del hostigamiento sexual en una escuela?</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Casi nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Alguna vez</p> <p><input type="checkbox"/> Frecuentemente</p> <p><input type="checkbox"/> Muy frecuentemente</p> <p>¿Ha sido víctima del hostigamiento sexual en una fábrica, taller o maquila?</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Casi nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Alguna vez</p> <p><input type="checkbox"/> Frecuentemente</p> <p><input type="checkbox"/> Muy frecuentemente</p> <p>¿Ha sido víctima del</p> |
|--|--|--|--|---|

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  | <p>hostigamiento sexual en una casa?</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Casi nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Alguna vez</p> <p><input type="checkbox"/> Frecuentemente</p> <p><input type="checkbox"/> Muy frecuentemente</p> <p>¿Ha sido víctima del hostigamiento sexual en el campo?</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Casi nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Alguna vez</p> <p><input type="checkbox"/> Frecuentemente</p> <p><input type="checkbox"/> Muy frecuentemente</p> <p>¿Ha sido víctima del hostigamiento sexual en otro lugar no especificado?</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Casi nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Alguna vez</p> <p><input type="checkbox"/> Frecuentemente</p> <p><input type="checkbox"/> Muy frecuentemente</p> <p>¿El agente generador del hostigamiento sexual ha sido su jefe inmediato o superior?</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Casi nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Alguna vez</p> <p><input type="checkbox"/> Frecuentemente</p> <p><input type="checkbox"/> Muy frecuentemente</p> <p>¿El agente generador del hostigamiento sexual ha sido su compañero?</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Casi nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Alguna vez</p> <p><input type="checkbox"/> Frecuentemente</p> <p><input type="checkbox"/> Muy frecuentemente</p> <p>¿El agente generador del hostigamiento sexual ha sido alguna persona diferente a las</p> |
|--|--|--|--|--|



|  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|---|
|  |  |  |  | mencionadas<br>anteriormente?<br><input type="checkbox"/> Nunca<br><input type="checkbox"/> Casi nunca<br><input type="checkbox"/> Alguna vez<br><input type="checkbox"/> Frecuentemente<br><input type="checkbox"/> Muy frecuentemente<br><br>¿Ha interpuesto alguna<br>denuncia por este<br>concepto?<br><input type="checkbox"/> Nunca<br><input type="checkbox"/> Casi nunca<br><input type="checkbox"/> Alguna vez<br><input type="checkbox"/> Frecuentemente<br><input type="checkbox"/> Muy frecuentemente<br><br>La sentencia fue<br>1) A favor<br>2) En contra<br>3) Mutuo acuerdo |
|--|--|--|--|---|

#### 4.10. OBTENCIÓN DE LOS DATOS

Una vez diseñado nuestro instrumento de medición se procede a la recolección de datos, que de acuerdo a HERNANDEZ SAMPIERI, FERNANDEZ COLLADO, & BAPTISTA LUCIO, 1991, esta actividad implica tres actividades estrechamente vinculadas entre sí:

- a) Seleccionar un instrumento de medición de los disponibles en el estudio del comportamiento o desarrollar uno (el instrumento de recolección de los datos).
- b) Aplicar ese instrumento de medición. Es decir, obtener las observaciones y mediciones de las variables que son de interés para nuestro estudio (medir variables).
- c) Preparar las mediciones obtenidas para que puedan analizarse correctamente (a esta actividad se le denomina codificación de los datos).

## 4.11. CODIFICACIÓN DE LOS DATOS

Codificar los datos significa asignarles un valor numérico que los represente. Es decir, a las categorías de cada ítem y variable se les asignan valores numéricos que tienen un significado. (HERNANDEZ SAMPIERI, FERNANDEZ COLLADO, & BAPTISTA LUCIO, 1991)

La medición puede ser de cuatro maneras:

1. Nivel de medición nominal: tiene dos o más categorías del ítem. No tienen orden o jerarquía. Ejemplo, sexo: masculino, femenino.
2. Nivel de medición ordinal: Tiene varias categorías y mantienen un orden de mayor a menor, es decir, indican una jerarquía. Ejemplo, la posición jerárquica de una empresa.
3. Nivel de medición por intervalos: Además de tener un orden o jerarquías, establecen intervalos iguales de medición, es decir, mantienen una misma distancia entre las categorías.
4. Nivel de medición de razón: En este nivel, además de tenerse todas las características del nivel de intervalos (intervalos iguales entre las categorías y aplicación de operaciones aritméticas básicas y sus derivaciones), el cero es real, es absoluto (no es arbitrario). Cero absoluto implica que hay un punto en la escala donde no existe la propiedad. Ejemplo, ingreso, exposición a la televisión.

En esta investigación se utiliza la medición nominal, ordinal y de razón.

## 4.12. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Para el análisis de los datos se utilizó el SPSS como principal herramienta, asimismo, se utilizó el Excel como herramienta de apoyo.

### DATOS GENERALES

En total se aplicaron a 104 alumnos de la maestría en administración de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, que comprende a 61 mujeres y 43 hombres, de los cuales el 48.1% son solteros y predominando con el 60.6% jóvenes de 24 a 34 años.

En el caso particular de las mujeres encuestadas, el 49.2% son solteras sobresaliendo con el 67.2% las de 24 a 34 años. El 50.8% de ellas laboran en una dependencia pública, seguidas del 31.1% que trabajan en una empresa privada y el 6.6% en la casa. Cabe señalar que el 8.2% no especifico el lugar donde trabajan y el 3.3% no ha trabajado.

Por otro lado, el 48.8% de los hombres son solteros, destacando con el 51.2% los de 24 a 34 años. Contrario a las mujeres, el 62.8% de ellos laboran en dependencias privadas, seguidas de las públicas con 25.6%, y el 11.6% no especifico donde laboraban.

Una vez especificado las características generales de los estudiantes encuestados, los resultados correspondientes a cada una de nuestras variables analizadas son:

## **DISCRIMINACIÓN**

### **RESTRICCIONES DE CONTRATACIÓN**

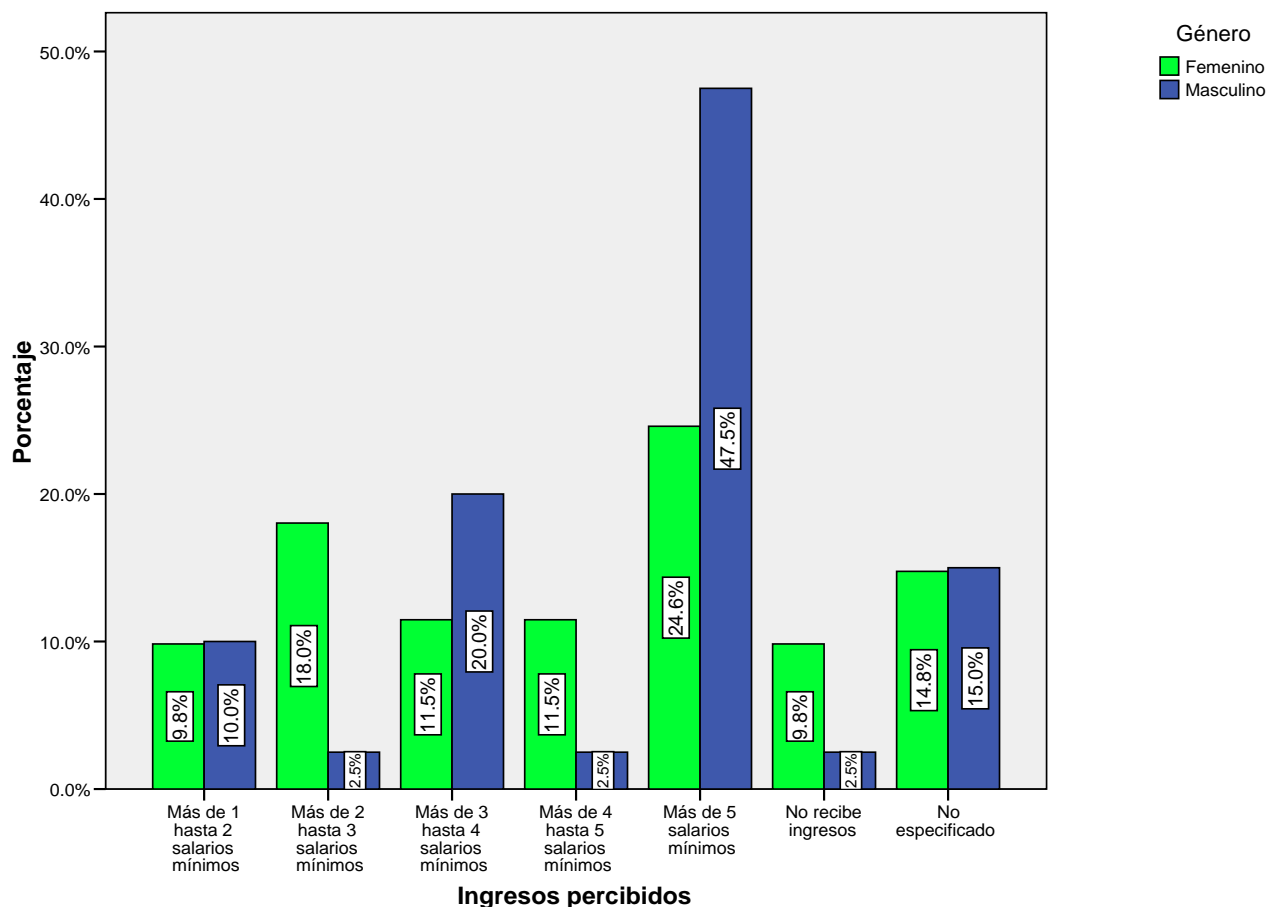
Del total las mujeres encuestadas solo el 2 respondieron que SI habían sufrido algún tipo de restricción por contratación, sin embargo, al momento de determinar el tipo de restricción fueron 5 las que dieron respuesta a esta pregunta, de las cuales a 3 le han pedido prueba de embarazo al ingreso y a 2 no la (re)contrataron, la despidieron o le disminuyeron el salario por su edad o estado civil, siendo las empresas privadas, bancos y otros servicios privados donde más se promueve este tipo de restricción laboral.

### **INEQUIDAD**

Para el caso de estudio de inequidad laboral se aplicaron las mismas preguntas tanto a hombres como a mujeres, resultando que el 10% confirmaron recibir menos salario o prestaciones que un hombre/mujer del mismo nivel, y de los cuales 8 fueron mujeres y 2 hombres, esto se comprueba con los resultados obtenidos de la pregunta donde se pide los ingresos percibidos, en el que se obtuvo que tan solo el 24.6% percibe más de 5

salarios mínimos, el 18% de las mujeres recibe de más 2 a 3 salarios mínimos, continuando con el 11.5% que señala recibir de más de 3 a 4 salarios mínimos al igual que las que afirman recibir de más de 4 a 5 salarios mínimos, esto teniendo en cuenta que el 14.8% no especifico sus ingresos, mientras que el 47.5% de los hombres percibe más de 5 salarios mínimos, seguido del 20% que gana más de 3 a 4 salarios mínimos, esto a pesar que el 15% de ellos no especifico cuales eran sus ingresos.

Gráfica 1.10 INGRESOS PERCIBIDOS POR GÉNERO

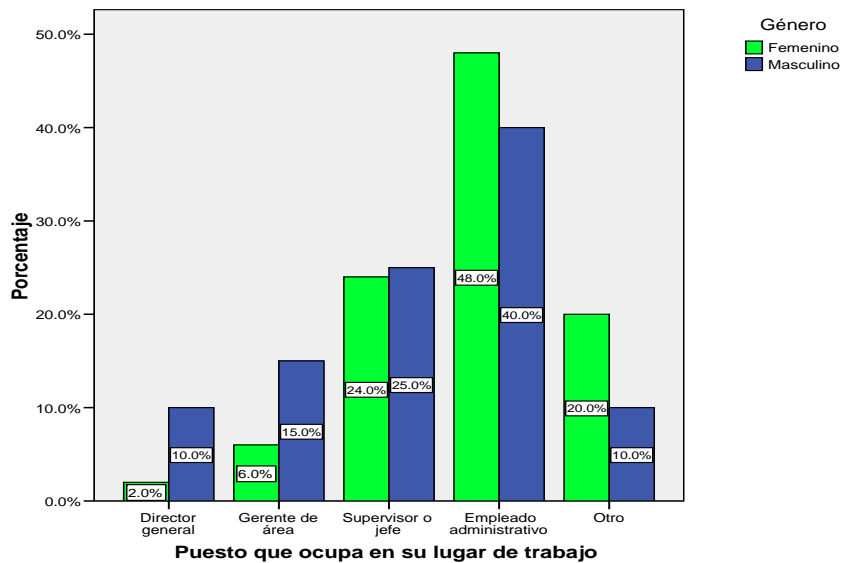


**Fuente:** Elaboración propia

Continuando con el tema de inequidad, el 14.4% de la población encuestada acepto tener menos posibilidad de ascender que un hombre/mujer, porcentaje que comprende a 12 mujeres y 2 hombres.

El puesto de trabajo que predomina entre los encuestados es el empleado administrativo con el 44.4%. No obstante, son las mujeres las que tienen menos posibilidad de ascender que los hombres ya que de las mujeres encuestadas, tan solo el 2% tiene un puesto directivo y el 6% son gerentes de área, por el contrario de los hombres, ya que de ellos el 10% son directores y el 15% gerentes de área.

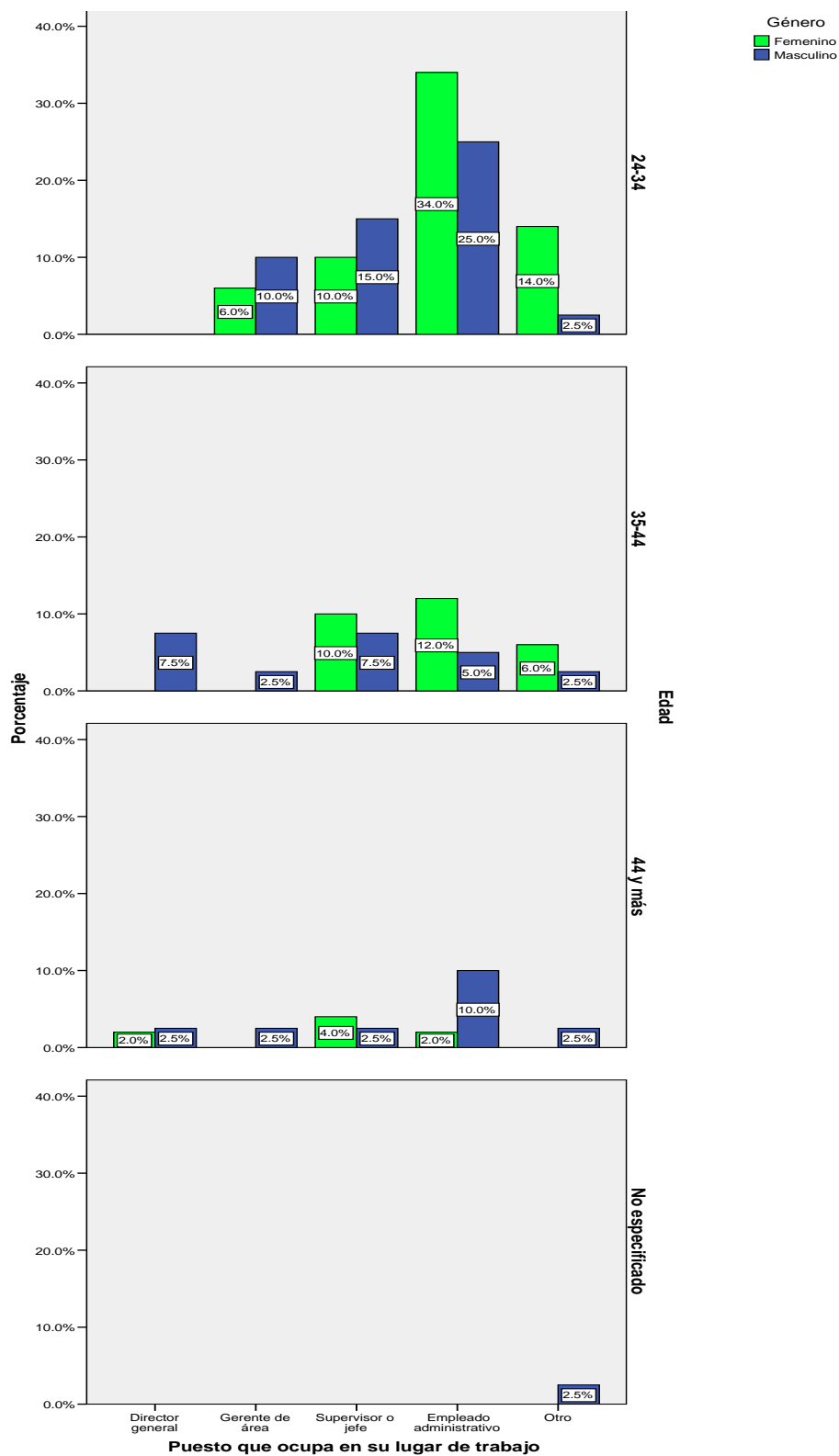
Gráfica 1.11 PUESTO QUE OCUPAN EN SU LUGAR DE TRABAJO POR GÉNERO



**Fuente:** Elaboración propia

Si tomamos en cuenta la edad de los encuestados, podemos decir que durante los 24 a 44 años ocupan el puesto de empleadas administrativas, siendo hasta los 44 años y más que ocupan el puesto de jefe o supervisor, que a diferencia de los hombres, es entre los 35 y 44 años, que ocupan el puesto de supervisor o jefe o incluso llegan a ocupar el puesto de director general, tomando en cuenta que el hombre como empleado administrativo predomina a los 44 años y más, así como entre los 24 a 34 años.

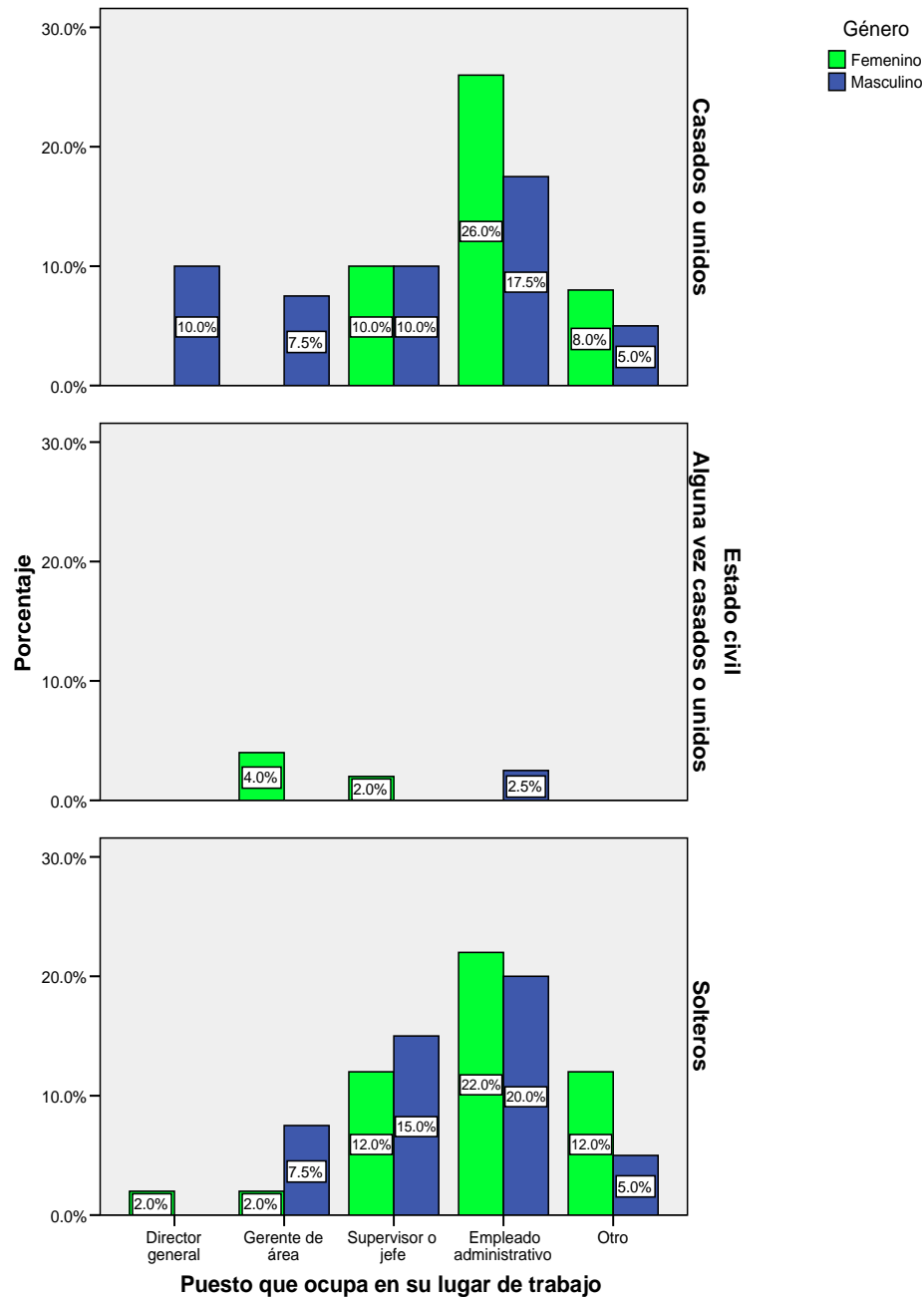
Gráfica 1.12 PUESTO QUE OCUPAN EN SU LUGAR DE TRABAJO POR GÉNERO Y EDAD



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a su estado civil se observa que las mujeres que tienen un mejor puesto jerárquico corresponde a las que son solteras o alguna vez casadas, y para los hombres son casados o solteros.

Gráfica 1.13 PUESTO QUE OCUPAN EN SU LUGAR DE TRABAJO DE ACUERDO A SU ESTADO CIVIL Y GÉNERO



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la distribución de tiempos tanto los hombres como las mujeres emplean la mayor parte de su tiempo en su actividad económica (de 35 a 48 horas a la semana, el 42.3%), sin embargo, la diferencia radica en que el 21.9% de hombre llegan a dedicarle de 49 y más horas a esta actividad contra el 10.70% de las mujeres.

Por el contrario, el 5.10% de las mujeres emplea de 49 y más horas al estudio, mientras que lo más que llega a emplear el hombre al estudio son de 15 a 34 horas a la semana. En este rubro coinciden que tanto los hombres como las mujeres le dedican en su mayoría con el 43.9% y 45.8% respectivamente, entre 8 y 14 horas a esta actividad.

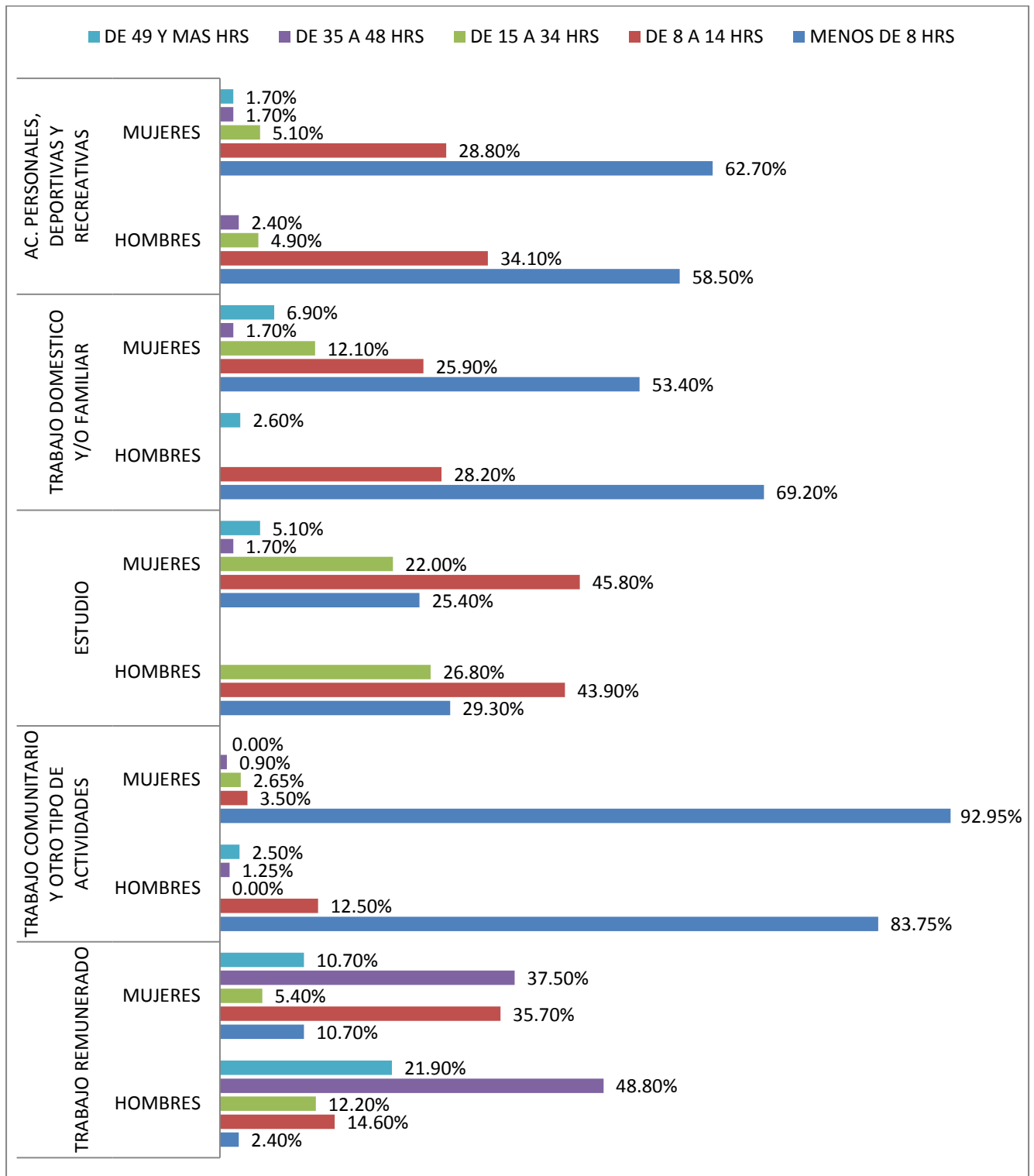
A pesar de ello, es la mujer quien destina más tiempo al trabajo doméstico, puesto que el 53.4% le dedica menos de 8 horas a la semana, por debajo de los hombre con el 69.2%.

Al respecto, también se observó que los hombres solteros son los que más tiempo le dedican al trabajo doméstico (36.8%) pues tan solo el 15.8% de los casados destina de 8 a 14 horas a la semana a esta actividad. En el caso de las mujeres casadas, solo el 19.1% destina más de 35 horas, mientras que las solteras o alguna vez casadas llegan a destinar de 15 a 34 horas a la semana.

Finalmente podemos ver que es el hombre el que le dedica más tiempo tanto a actividades personales, deportivas y recreativas como al servicio a la comunidad y otras actividades.



Gráfica 1.14 NÚMERO DE HORAS DEDICADAS A LA SEMANA SEGÚN TIPO DE ACTIVIDADES



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a lo que se realizó respecto la manera en que distribuyen su tiempo a las diferentes actividades se observó que en la actualidad la mujer está en busca de permanecer actualizada en el estudio, buscando que de esta manera tener mejores oportunidades de trabajo, sin embargo no se puede perder de vista la falta de participación del trabajo doméstico tanto por ambos sexos, lo que se confirma lo que se había comentado anteriormente, “carencia de tiempo para pasarlo en familia”, esto debido a que ambos se enfocan principalmente a su actividad económica y al estudio.

## **ACOSO**

### **MOBBING**

En lo que respecta al acoso laboral, del total de la población de las mujeres encuestadas el 18% (11 mujeres) lo ha padecido, siendo en su mayoría con el 72.7% (8 mujeres) humilladas o denigradas contra el 27.3% (3 mujeres) que fue ignorada o la hicieron sentir menos por ser mujer, y de las cuales solo el 18.2% (2 mujeres) interpusieron una denuncia, resultando en uno de los casos a favor y en el otro de los casos no procedió la denuncia por falta de pruebas. En el 63.6% (7 mujeres) de los casos se vivieron en una dependencia pública y el 36.4% (4 mujeres) en empresas privadas, bancos y otros servicios privados, siendo el 72.7% (8 mujeres) generado por su jefe inmediato y en el 27.3% (3 mujeres) de los casos por un compañero.

### **HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

En el caso del hostigamiento sexual en el trabajo el 9.8% (6 mujeres) aceptaron haber sido víctimas de ello, del cual, el 66.7% (4 personas) recibieron insinuaciones o propuestas sexuales, y el 33.3% (2 personas) tuvo represalias por no acceder a sus propuestas. En este caso solo 1 mujer interpuso una demanda resultando a favor y en otro de los casos se llegó a un acuerdo. Esta situación se presentó con más frecuencia en dependencias públicas con el 57.1% de los casos (4 personas) contra el 42.9% (3 personas) en empresas privadas, bancos y otros servicios privados, admitiendo que esta situaciones fueron provocadas por su jefe inmediato en un 62.5% (5 mujeres) y en un 37.5% (3 mujeres) por un compañero.

Cabe destacar que en lo que concierne al hostigamiento sexual una persona lo padeció tanto en el sector público como en el privado y en dos de los casos lo han sufrido tanto por su jefe inmediato como por un compañero.

#### 4.13. COEFICIENTE DE PEARSON

El coeficiente de Pearson es el índice numérico más común usado para medir una correlación entre dos variables. Para describir la correlación es necesario responder 4 preguntas:

1. ¿Están relacionadas las variables entre sí?
2. Si las variables parecen estar relacionadas, ¿qué tan fuerte es la relación entre las variables?
3. ¿La relación entre las variables es 'positiva' o 'negativa'?
4. ¿Cuál es la relación causal entre las variables?

El coeficiente de correlación de Pearson ( $r$ ) se mide en una escala de 0 a 1, tanto en dirección positiva como negativa. Un valor de "0" indica que no hay relación lineal entre las variables. Un valor de "1" o "-1" indica, respectivamente, una correlación positiva perfecta o negativa perfecta entre dos variables. Normalmente, el valor de se ubicará en alguna parte entre 0 y 1 o entre 0 y -1. (Coeficiente de Pearson)

La escala que señala Hernández Sampieri para interpretar el coeficiente de Pearson es:

- 1.00 = Correlación negativa perfecta
- 0.90 = Correlación negativa muy fuerte
- 0.75 = Correlación negativa considerable
- 0.50 = Correlación negativa media
- 0.10 = Correlación negativa débil
- 0.0 = No existe correlación alguna entre las variables
- + 0.10 = Correlación positiva débil

- + 0.50 = Correlación positiva media
- + 0.75 = Correlación positiva considerable
- + 0.90 = Correlación positiva muy fuerte
- + 1.00 = Correlación positiva perfecta

Para nuestro caso de estudio los resultados obtenidos son:

|               | VIO_LAB  | VARDISCR | Restricciones | Inequidad | Laboral  | Salarial | Ascender | Trabajo doméstico | VARACOSO | Mobbing  | Hostigamiento |
|---------------|----------|----------|---------------|-----------|----------|----------|----------|-------------------|----------|----------|---------------|
| VIO_LAB       | 1.000    | .620(**) | 0.263         | .618(**)  | .668(**) | .477(**) | .600(**) | 0.122             | .763(**) | .670(**) | .616(**)      |
| VARDISCR      | .620(**) | 1.000    | .547(**)      | .950(**)  | .738(**) | .663(**) | .505(**) | .535(**)          | -0.033   | -0.048   | -0.002        |
| Restricciones | 0.263    | .547(**) | 1.000         | 0.259     | .280(*)  | 0.182    | 0.258    | 0.045             | 0.110    | 0.028    | 0.184         |
| Inequidad     | .618(**) | .950(**) | 0.259         | 1.000     | .700(**) | .649(**) | .455(**) | .594(**)          | 0.004    | 0.005    | 0.002         |
| Laboral       | .668(**) | .738(**) | .280(*)       | .700(**)  | 1.000    | .884(**) | .714(**) | -0.159            | 0.249    | 0.275    | 0.124         |
| Salarial      | .477(**) | .663(**) | 0.182         | .649(**)  | .884(**) | 1.000    | .303(**) | -0.090            | 0.074    | 0.101    | 0.010         |
| Ascender      | .600(**) | .505(**) | 0.258         | .455(**)  | .714(**) | .303(**) | 1.000    | -0.201            | .275(*)  | .315(*)  | 0.148         |
| Hogar         | 0.122    | .535(**) | 0.045         | .594(**)  | -0.159   | -0.090   | -0.201   | 1.000             | -.275(*) | -.317(*) | -0.133        |
| VARACOSO      | .763(**) | -0.033   | 0.110         | 0.004     | 0.249    | 0.074    | .275(*)  | -.275(*)          | 1.000    | .907(**) | .843(**)      |
| Mobbing       | .670(**) | -0.048   | 0.028         | 0.005     | 0.275    | 0.101    | .315(*)  | -.317(*)          | .907(**) | 1.000    | .538(**)      |
| Hostigamiento | .616(**) | -0.002   | 0.184         | 0.002     | 0.124    | 0.010    | 0.148    | -0.133            | .843(**) | .538(**) | 1.000         |

De acuerdo al coeficiente de correlación de Pearson podemos concluir que para nuestro caso de estudio los indicadores, laboral y trabajo doméstico muestran una correlación positiva media de 0.700 y 0.594 respectivamente en relación con la inequidad.

Respecto a nuestras dimensiones, la inequidad cuenta con una correlación positiva muy fuerte de 0.950 en relación con nuestra variable independiente discriminación, mientras que la dimensión de restricciones de contratación tiene una correlación positiva media de 0.547.

En relación a la variable independiente acoso, la dimensión mobbing es la que posee una correlación positiva muy fuerte de 0.907, sin dejar de tomar en cuenta que el hostigamiento tiene una correlación positiva considerable de 0.843.

Dicho esto, es la variable acoso la que cuenta con una correlación positiva considerable con la variable violencia laboral de 0.7631, mientras que la variable discriminación tiene una correlación positiva media de 0.620.

Por lo tanto, en base a los análisis realizados y retomando nuestra hipótesis general, podemos decir que la **discriminación** y el **acoso** son causantes de violencia laboral en sus centros de trabajo en la mujer profesionalista de nuestro caso de estudio.

Con respecto a nuestras hipótesis específicas ocurre lo mismo, ya que:

La **discriminación** aunque no se puede considerar como la causante principal de la violencia laboral en la mujer en sus centros de trabajo en la mujer profesionalista, si la promueve.

El **acoso** es causante de violencia laboral en la mujer en sus centros de trabajo en la mujer profesionalista.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Hablar de violencia, es para muchas personas hablar sobre un tema prohibido, lejos de pensar que es necesario hablar de ello para crear conciencia de esta situación y buscar los medios para combatirlos.

Al comienzo de esta investigación se buscó la opción de que el caso de estudio fuera una empresa privada, pero nos encontramos con trabas, ya que el permiso lo tenía otorgar el consejo de accionistas, posteriormente se intentó conseguir el permiso en una institución pública, pero la traba en esta ocasión eran los sindicatos.

En lo particular, fue un reto poder aplicar las encuestas, pues es un tema el cual pareciera que las organizaciones se sienten completamente alejadas de ello, no quieren darse cuenta de la situación real que se vive con sus empleados, o bien conocen la situación y buscan ocultarlo. En algunos casos quizás la violencia no provenga de los directores o jefes, quizá el origen del problema este entre los empleados, que de existir esto esté generando un ambiente incómodo que impida un mejor desempeño en sus actividades.

Además, la violencia laboral hacia la mujer es un tema del cual aún no se profundiza ni toma la fuerza que debiera tener, esto lo comprobé al momento de acudir a distintas organizaciones gubernamentales en busca de alguna información que se tuviera al respecto y al encontrarme con una respuesta negativa.

En el caso del Instituto de la Mujer Moreliana, fue apenas en febrero del 2013 cuando empezaron a utilizar el indicador de violencia laboral, por lo que si se atendió algún caso en años anteriores no se tiene ningún registro. En esa ocasión el único registro que tenían era de una denuncia hecha por un hombre. Se sugirió acudir a la Defensoría de Oficio, en donde tampoco se obtuvo alguna respuesta. Posteriormente se acudió a la Dirección de Trabajo y Previsión Social, en donde la respuesta fue negativa pues únicamente argumentaron que llevaban a cabo los citatorios en caso de falta de pago a trabajadores.

Realizarse como madre no hace menos a la mujer, puede tener un rendimiento igual e incluso hasta superior que una persona soltera cuando se quiere desarrollar

profesionalmente, sobre todo si estamos hablando que la mujer es la única responsable en llevar el sustento al hogar, como suele suceder en muchos casos en la vida actual.

Nuestra Ley Federal de Trabajo protege a la mujer de la discriminación por embarazo, una vez que la mujer ya fue contratada, sin embargo, para los casos en los que a la mujer se le solicita una prueba de embarazo antes de su contratación, no existe ninguna Ley que la proteja.

Quizá, parte de esta problemática a la que se enfrenta la mujer, ha causado que en la actualidad muchas mujeres posterguen o le den menos importancia a realizarse como madres y prefieran seguir únicamente su desarrollo profesional por la incertidumbre de si van a poder seguirse desarrollando.

El hecho de que se contraigan otras responsabilidades la independencia de la mujer no debe verse limitada, al contrario, es otro motor para salir adelante.

Cuando el hombre y la mujer trabajan así como se pide que el hombre colabore con los deberes del hogar también es necesario que si ambos trabajan ambos aporten a los gastos corrientes del hogar en proporción a su ingreso. Quizá esto no debe verse como una obligación, sino ver lo positivo, si ambos trabajan sus necesidades podrán ser cubiertas más pronto.

En la actualidad es necesario que tanto hombres como mujeres se mantengan actualizados profesionalmente, no basta con tener la educación básica para poder obtener un trabajo. Ante la competitividad de profesionistas es importante ir un paso delante de los demás. Sin embargo, hay que reconocer que la escuela nos da los elementos teóricos para aplicarlos en el trabajo, por lo tanto, para obtener un buen puesto y permanecer en él, es necesario demostrar la capacidad para llevar a la práctica dichos conocimientos. He ahí que en ocasiones nos topamos con personas que no cuentan con un título profesional y ocupan un puesto gerencial, pues la práctica hace al maestro. Sin embargo, también nos podemos encontrar personal que no cubre con un perfil adecuado para el puesto y por el simple hecho de tener alguna palanca en la organización les es otorgado.

Por otro lado, el pensamiento machista cree que las mujeres que sufren de acoso sexual es porque ellas se lo buscaron. Algunos consideran que su forma de vestir es la que seduce a los hombres, sin embargo, aunque las mujeres se den su lugar, siempre habrá una justificación para el agresor. No se puede negar que en la actualidad han venido decayendo los valores morales, pero no se deben de catalogar igual a todas las mujeres. De igual modo, no sigue siendo un motivo para faltar el respeto a la dignidad de la persona, sino, ¿en dónde quedo la educación de los hombres?

Cabe mencionar que en un ambiente de trabajo donde todos vayan encaminados a un mismo objetivo y no a buscar sus propios beneficios, permitirá que haya un ambiente de compañerismo en el que todos cumplirán con sus deberes beneficiando no solo a la empresa para la cual trabaja, sino también beneficiándose ellos mismo, porque antes que nada obtendrán la satisfacción de haber realizado bien su trabajo.

Es necesario que el director se involucre directamente con los empleados para conocer sus inquietudes y sus necesidades, para de esta manera los trabajadores se sientan apreciados y no vistos como máquinas, así como también buscar la manera de incentivarlos, motivarlos y apoyarlos cuando así lo requieren, y si es necesario identificar a tiempo si algún área presenta alguna situación que impida logre su máximo potencial.

El clima organizacional definitivamente es un factor a ser considerado por todo empresario para asegurar que sus empleados se sientan contentos, pues esto llevara a incrementar la productividad y la competitividad de las empresas.

No olvidemos que la educación nace del hogar, la escuela solo es un medio para adquirir nuevos conocimientos, los valores, se enseñan en casa. Eduquemos con el ejemplo, tengamos en cuenta que el ambiente en el que se desenvuelvan influirá definitivamente en la conducta del niño, no se puede exigir o pedir que un niño agresivo de hoy, sea un niño que sepa respetar a los demás en el mañana. Es importante enseñarles a ser tolerantes, cada quien es una persona independiente, con pensamientos y deseos diferentes, con capacidades y habilidades diferentes, por los que en ocasiones será difícil compaginar con el que este al lado, pero no por eso somos más o menos que los demás.



## RECOMENDACIONES

- Dejar de preocuparnos de la educación de nuestros niños y ocuparnos de ellos.
- Establecer una Ley que proteja a la mujer y sancione a quien solicite alguna prueba de embarazo incluso antes de ser contratada, así como prohibir la existencia de contratos que estipulen su renuncia en caso de embarazarse durante su estancia en un trabajo.
- Crear programas que motiven a los empresarios a crear trabajos de medio tiempo u horarios corridos para quienes así lo requieran, que le facilite a la mujer conciliar trabajo y hogar.
- Mantener abiertos los canales de comunicación entre el empresario y los empleados, con la finalidad de conocer sus quejas y detectar a tiempo cualquier conflicto interno existente, esto con el fin de mantener un ambiente organizacional óptimo.
- Dejar de actuar como cómplice de quien ejerce algún tipo de violencia en contra de un compañero de trabajo. Quien lo hace una vez lo hace dos veces.
- Denunciar cualquier acto de violencia laboral.
- Dar la importancia debida a cada una de las manifestaciones de violencia laboral y no disfrazar las denuncias hechas con otro nombre, de lo contrario, jamás se tendrá una estadística real de los porcentajes de mujeres que de alguna manera las han padecido.

## BIBLIOGRAFÍA

### CONGRESO

- 1) SOTO RAMIREZ, R. (2010). *Violencia de género en el trabajo. XV Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática*. México.

### LIBROS

- 2) BARAJAS MEDINA, J. (1994). *Curso introductorio a la administración* (3ra edición, 7ma reimpresión 2002 ed.). México: Trillas.
- 3) CAMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNION. (2012). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* (Última reforma 25-06-2012 ed.). (DOF, Ed.) México.
- 4) CAMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNION. (2012). *Ley Federal del Trabajo* (Última reforma DOF 09-04-2012 ed.). México: DOF.
- 5) CHIAVENATO, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (7ma edición ed.). Mc Graw Hill.
- 6) GONZALEZ MIERS, M. D. (2012). *Acoso laboral (mobbing) y liderazgo* (Primera ed.). México: Alfaomega Grupo Editor, S.A. de C.V.
- 7) HERNANDEZ SAMPIERI, R., FERNANDEZ COLLADO, C., & BAPTISTA LUCIO, P. (1991). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill.
- 8) HERNANDEZ Y RODRIGUEZ, S. (2006). *Introducción a la Administración Teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia*. México: McGraw Hill.
- 9) KOONTZ, H., & WEIHRICH, H. (2004). *ADMINISTRACION Una perspectiva global* (12a Edición ed.). Mc Graw Hill.
- 10) O. DA SILVA, R. (2002). *Teorías de la administración* (1a Edición ed.). Thomson.
- 11) PEREZ CONTRERAS, M. D. (2004). *Discriminación de la mujer trabajadora. Fundamentos para la regulación del hostigamiento sexual laboral en México*. México: Porrúa.
- 12) PEREZ, C. M. (2004). *Discriminación de la mujer trabajadora. Fundamentos para la regulación del hostigamiento sexual laboral en México*. México: Porrúa.

## INSTITUCIONES

- 13)COMITE PARA LA ELIMINACION DE LA DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER.  
(15 de julio del 2012). *Comunicado de prensa No. 40* . INMUJERES.
- 14)COORDINACION DE POLITICAS PUBLICAS. (s.f.). Procesos de capacitación.  
Cartera Temática. Morelia, Estado de Michoacán, México: Secretaría de la Mujer.
- 15)INEGI. (2002). *Diferencias de Género en las Aportaciones al Hogar y en el Uso del Tiempo*. México.
- 16)INEGI. (2002). *Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo. Tabulados básicos (ENUT)*. México.
- 17)INEGI. (2009). *Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo. Metodología y tabulados básicos (ENUT)*. México.
- 18)INEGI. (2006). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares ENDIREH*.
- 19)INEGI. (2006). *Panorama de violencia contra las mujeres*. Michoacán: ENDIREH.
- 20)INEGI. (2006). *Panorama de violencia contra las mujeres*. Estados Unidos Mexicanos: ENDIREH.
- 21)INEGI. (2011). *Panorama de violencia contra las mujeres en Michoacán de Ocampo*: ENDIREH.
- 22)INEGI. (2011). *Panorama de violencia contra las mujeres en los Estados Unidos Mexicanos*: ENDIREH.
- 23)INEGI. (2010). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*.

## PERIÓDICOS

- 24)MUÑOZ RIOS, P. (06 de Marzo de 2012). Mujeres son blanco de la violencia laboral en México. *La Jornada*.
- 25)SANCHEZ, J. (25 de Noviembre de 2011). Sufren violencia laboral 30% de empleadas en México. *EL UNIVERSAL*.

## SITIOS WEB

- 26)ARDANCHE, M. (Marzo de 2011). *Entre el techo de cristal y el piso pegajoso*. (C. Mujer, Ed.) Recuperado el 06 de Julio de 2013, de El trabajo como herramienta de inclusión en el Uruguay de 2011: [http://cotidianomujer.org.uy/pub\\_trabajo11baja.pdf](http://cotidianomujer.org.uy/pub_trabajo11baja.pdf)
- 27)BERBEL, S. (Septiembre de 2011). *Mujeres en Red El Periodico Feminista*. Recuperado el 18 de Enero de 2013, de ¿Cual es la diferencia entre género y sexo?: <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article1994>
- 28)CABRERO GARCIA, J., & RICHART MARTINEZ, M. (s.f.). *Apuntes: Metodología de la Investigación*. Recuperado el 26 de Agosto de 2013, de Diseño Investigación I: [http://www.aniorte-nic.net/apunt\\_metod\\_investigac4\\_4.htm](http://www.aniorte-nic.net/apunt_metod_investigac4_4.htm)
- 29)CENTRO DE ESTUDIOS DE LA MUJER DE LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA. (s.f.). *Centro de estudios de la mujer*. Recuperado el 18 de Marzo de 2013, de [http://mujeres.usal.es/index.php?option=com\\_glossary&func=view&Itemid=32&catid=17&term=An%E1lisis+por+g%E9nero](http://mujeres.usal.es/index.php?option=com_glossary&func=view&Itemid=32&catid=17&term=An%E1lisis+por+g%E9nero)
- 30) *Coeficiente de Pearson*. (s.f.). Recuperado el 25 de Abril de 2014, de Correlación y Coeficiente de Pearson: [http://www.cca.org.mx/cca/cursos/estadistica/html/m14/coef\\_pearson.htm](http://www.cca.org.mx/cca/cursos/estadistica/html/m14/coef_pearson.htm)
- 31)CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER . (s.f.). *Convención en español*. Recuperado el 13 de Noviembre de 2012, de <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>
- 32)FERNANDEZ PALACIN, F., LOPEZ FERNANDEZ, M., MAEZTU HERRERA, I., & MARTIN PRIUS, A. (2010). *Revista de Estudios Empresariales. Segunda época*. Recuperado el 06 de Julio de 2013, de El Techo de Cristal en las Pequeñas y Medianas Empresas: <http://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/viewFile/418/362>
- 33)GARCIA BERMUDEZ, K. J. (2008). *Discriminación salarial por género en México*. Recuperado el 07 de Octubre de 2012, de [http://docencia.colef.mx/system/files/Tesis%20MEA\\_Karina%20Jazmin%20Garc%C3%ADa%20Berm%C3%BAdez.pdf](http://docencia.colef.mx/system/files/Tesis%20MEA_Karina%20Jazmin%20Garc%C3%ADa%20Berm%C3%BAdez.pdf)

- 34)GOCHE, F. (08 de Marzo de 2013). *Contralínea Periodismo de investigación*. Recuperado el 14 de Agosto de 2013, de Embarazo, principal causa de discriminación laboral contra las mujeres: <http://contralineainfo.com/archivo-revista/index.php/2013/03/08/embarazo-principal-causa-de-discriminacion-laboral-contra-las-mujeres/>
- 35)GODOY, E. (s.f.). *IPS*. Recuperado el 09 de JULIO de 2012, de <http://ipsnoticias.net/nota.asp?idnews=91431>
- 36)INE. (s.f.). *Instituto Nacional de Estadística*. Recuperado el 18 de Marzo de 2013, de Honduras, C.A.: <http://www.ine.gob.hn/drupal/node/214>
- 37)INMUJERES. (2004). *Las mexicanas y el trabajo III "Hostigamiento Sexual"*. Recuperado el 13 de Agosto de 2013, de [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100514.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100514.pdf)
- 38)INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES. (04 de Junio de 2012). *Convención de Belém do Pará*. Recuperado el 18 de 12 de 2012, de <http://www.inmujeres.gob.mx/index.php/ambito-internacional/convencion-de-belem-do-para>
- 39)INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES. (28 de Febrero de 2013). *Lista de organizaciones certificadas en el Modelo de Equidad de Género2003-2012*. Recuperado el 22 de Agosto de 2013, de [http://www.inmujeres.gob.mx/images/stories/programas/meg/lista\\_org\\_cert\\_meg\\_02\\_2013.pdf](http://www.inmujeres.gob.mx/images/stories/programas/meg/lista_org_cert_meg_02_2013.pdf)
- 40)INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES. (2009). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)*. México, D.F.
- 41)ISLAMWEB.NET para la mujer. (05 de 01 de 2012). Recuperado el 24 de 04 de 2013, de Derecho de la mujer al trabajo vs. derecho del niño a ser cuidado por su madre: <http://www.islamweb.net/womans/nindex.php?page=readart&id=154478>
- 42)LABORAMOS JUNTOS. (s.f.). Recuperado el 14 de Agosto de 2012, de Laboramos Juntos: <http://www.laboramosjuntos.com.ar/shop/detallenot.asp?notid=11>
- 43)MANPOWER. (9 de Mayo de 2012). *Revista SUMMA*. Recuperado el 10 de 07 de 2012, de <http://blogs.revistasumma.com/gerencia/2012/05/09/las-mujeres-y-el-mundo-del-trabajo/>

- 44) MEJIAS GARCIA, A. M. (s.f.). *El acoso sexual en el trabajo*. (UGT-P.V., Ed.)  
Recuperado el 01 de Junio de 2013, de  
<http://webs.uvigo.es/pmayobre/textos/varios/2acoso.pdf>
- 45) MOBBING.NU. (s.f.). *Mobbing.nu*. Recuperado el 22 de Agosto de 2012, de  
<http://www.mobbing.nu/>
- 46) Molina Herrera, O. (03 de Julio de 2009). *CNN Expansión*. Recuperado el 10 de Julio de 2012, de Los retos de la mujer en el área laboral:  
<http://www.cnnexpansion.com/opinion/2009/07/02/los-retos-laborales-de-la-mujer>
- 47) NOTIMEX. (28 de Marzo de 2012). *Azteca noticias*. Recuperado el 24 de Julio de 2012, de <http://www.aztecanoticias.com.mx/notas/mexico/104146/garantizan-acciones-contra-violencia-laboral-a-mujeres>
- 48) OBSERVATORIO PERMANENTE DE RIESGOS. (s.f.). *Violencia laboral en el trabajo y sus manifestaciones*. Recuperado el 25 de 07 de 2012, de  
<http://www.fspmadrugdt.org/dependencia/documentacion/Guias%20y%20manuales/Gu%C3%ADa%20Violencia%20en%20el%20trabajo.pdf>
- 49) OCCMUNDIAL.COM. (03 de 05 de 2013). *3 maneras de enfrentar el acoso laboral*. Recuperado el 06 de 05 de 2013 , de  
[http://blog.occeducacion.com/blog/bid/289014/3-maneras-de-enfrentar-el-acoso-laboral%20?utm\\_source=Hubspot&utm\\_medium=Email+Marketing&utm\\_content=News+51+-+blog+-+acoso+sexual&utm\\_campaign=Newsletter+51+OCCEducacion&\\_hsenc=p2ANqtz-\\_jBblRedWkJgwc6HPmjxYfjl](http://blog.occeducacion.com/blog/bid/289014/3-maneras-de-enfrentar-el-acoso-laboral%20?utm_source=Hubspot&utm_medium=Email+Marketing&utm_content=News+51+-+blog+-+acoso+sexual&utm_campaign=Newsletter+51+OCCEducacion&_hsenc=p2ANqtz-_jBblRedWkJgwc6HPmjxYfjl)
- 50) OFFICIAL RELATIONS BRANCH. (17 de Septiembre de 2012). *International Labour Organization*. Recuperado el 6 de Diciembre de 2012, de  
<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/country.htm>
- 51) OIT. (06 de Marzo de 2013). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 24 de Mayo de 2013, de Cuando el trabajo se convierte en un campo de batalla:  
[http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS\\_206012/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_206012/lang-es/index.htm)
- 52) OIT. (s.f.). *Organización Internacional de Trabajo*. Recuperado el 07 de 09 de 2012, de <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang-es/index.htm>

- 53) OIT. (s.f.). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 6 de Diciembre de 2012, de Misión y objetivos: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--es/index.htm>
- 54) OIT. (s.f.). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 6 de Diciembre de 2012, de Regiones: <http://www.ilo.org/global/regions/lang--es/index.htm>
- 55) OIT-PNUD Oficina Internacional del Trabajo y del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2009). *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Resumen ejecutivo, Santiago.
- 56) OPS Organización Panamericana de la Salud. (s.f.). Guía para escribir un protocolo de investigación. *Programa de subvenciones para la investigación*.
- 57) ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (s.f.). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 6 de Diciembre de 2012, de <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>
- 58) PROGRAMA DE EQUIDAD DE GENERO EN LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. (s.f.). *Suprema Corte de Justicia de la Nación*. Recuperado el 12 de Abril de 2013, de [http://www.equidad.scjn.gob.mx/spip.php?page=faq&id\\_rubrique=197](http://www.equidad.scjn.gob.mx/spip.php?page=faq&id_rubrique=197)
- 59) PROGRAMA DE EQUIDAD DE GENERO EN LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. (s.f.). *Suprema Corte de Justicia de la Nación*. Recuperado el 12 de Abril de 2013, de [http://www.equidad.scjn.gob.mx/spip.php?page=faq&id\\_rubrique=198](http://www.equidad.scjn.gob.mx/spip.php?page=faq&id_rubrique=198)
- 60) RAMOS RIVERO, J. M. (23 de Mayo de 2013). *Universidad de La Sabana*. Recuperado el 16 de Agosto de 2013, de Relación entre acoso laboral y clima organizacional : revisión teórica : <http://hdl.handle.net/10818/7517>
- 61) *Reducir la inequidad, un desafío impostergable*. (s.f.). Recuperado el 17 de abril de 2013, de [http://www.revistahumanum.org/revista/wp-content/uploads/2012/08/Honduras\\_resumen2011.pdf](http://www.revistahumanum.org/revista/wp-content/uploads/2012/08/Honduras_resumen2011.pdf)
- 62) RIVERO, ALEJANDRO. (01 de Noviembre de 2011). *Instituto Nacional de las Mujeres*. Recuperado el 22 de Agosto de 2013, de ¿Quiénes somos?: <http://www.inmujeres.gob.mx/index.php/ique-es-el-inmujeres/quienes-somos>

- 63) ROJAS CHAVEZ, A. M. (2005). *El acoso o «mobbing» laboral*. (R. d. derecho, Ed.)  
Recuperado el 10 de Abril de 2013, de  
<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/derecho/article/view/2560/1678>
- 64) *RT sepa mas*. (08 de Marzo de 2010). Recuperado el 10 de Julio de 2012, de Baja remuneración de la mujer frena el desarrollo de la economía mundial :  
<http://actualidad.rt.com/actualidad/view/8427-Baja-remuneraci%C3%B3n-de-mujer-frena-desarrollo-de-econom%C3%ADa-mundial>
- 65) *RT sepa mas*. (08 de Marzo de 2010). Recuperado el 10 de Julio de 2012, de  
<http://actualidad.rt.com/actualidad/view/8427-Baja-remuneraci%C3%B3n-de-mujer-frena-desarrollo-de-econom%C3%ADa-mundial>
- 66) *RT SEPA MAS*. (15 de 05 de 2011). Recuperado el 10 de 07 de 2012, de Discriminación laboral por ser mujer, una realidad palpable en España:  
<http://actualidad.rt.com/sociedad/view/27175-Discriminaci%C3%B3n-laboral-por-ser-mujer,-una-realidad-palpable-en-Espa%C3%B1a>
- 67) SANCHEZ, M. (09 de Septiembre de 2010). *Contralinea Periodismo de investigación*. Recuperado el 14 de Agosto de 2013, de Trabajo femenino, entre discriminación y violencia. Discriminación, la otra cara de la violencia laboral:  
<http://contralinea.info/archivo-revista/index.php/2010/09/09/trabajo-femenino-entre-discriminacion-y-violencia/>
- 68) SECRETARIA DE GOBERNACION. (20 de May de 2013). *Diario Oficial de la Federación*. Recuperado el 20 de Agosto de 2013, de Plan Nacional de Desarrollo:  
[http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5299465&fecha=20/05/2013](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5299465&fecha=20/05/2013)
- 69) STPS. (2009). *Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres*. Recuperado el 15 de Julio de 2013, de  
<http://www.stps.gob.mx/bp/anexos/igualdad%20laboral/2.%20Norma%20mexicana%20para%20la%20igualdad%20laboral.pdf>
- 70) STPS. (2012). *Lineamientos de distintivo empresa incluyente "Gilberto Rincón Gallardo"*. Recuperado el 26 de Agosto de 2013, de  
<http://www.stps.gob.mx/bp/anexos/empresa2012/LINEAMIENTOS%20DEI%202012.pdf>



- 71)STPS. (04 de Diciembre de 2013). *Secretaría de Trabajo y Previsión social*. Recuperado el 28 de Marzo de 2014, de Boletín informativo 148:  
[http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala\\_prensa/boletines/2013/diciembre/bol\\_153.html](http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/boletines/2013/diciembre/bol_153.html)
- 72)STPS. (s.f.). *Distintivo Empresa Familiarmente Responsable*. Recuperado el 26 de Agosto de 2013, de <http://www.construye.org/distintivo.pdf>
- 73)STPS. (s.f.). *Secretaría de trabajo y previsión social*. Recuperado el 22 de Agosto de 2013, de  
[http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/quienes\\_somos/index.html](http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/quienes_somos/index.html)
- 74)TECNICAS DE ESTUDIO.ORG. (s.f.). *Técnicas de estudio*. Recuperado el 24 de 08 de 2012, de <http://www.tecnicas-de-estudio.org/investigacion/investigacion37.htm>
- 75)VELAZQUEZ ROMERO, B. (Noviembre - Diciembre de 2009). *Certificando la Equidad de Género*. Recuperado el 22 de Agosto de 2013, de Ganar-Ganar Especializada en Responsabilidad Social Corporativa:  
<http://www.inmujeres.gob.mx/images/stories/programas/meg/ganar.pdf>
- 76) *Violencia Laboral*. (s.f.). Recuperado el 2 de Mayo de 2013, de  
[http://www.buap.mx/portal\\_pprd/work/sites/ddu/resources/PDFContent/125/violencia\\_laboral.pdf](http://www.buap.mx/portal_pprd/work/sites/ddu/resources/PDFContent/125/violencia_laboral.pdf)
- 77)VIVAS VARGAS, V., DELGADILLO GUZMAN, L. G., & MERCADO MAYA, A. (Octubre/Diciembre de 2008). *Violencia Laboral, su Significación desde Hombres y Mujeres*. Recuperado el 10 de Julio de 2012, de  
<http://www.cienciaytrabajo.cl/pdfs/30/pagina151.pdf>
- 78)ZEDILLO PONCE DE LEON, E. (19 de Enero de 1999). *CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA*. Recuperado el 18 de Diciembre de 2012, de  
<http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/D9.pdf>

## TESIS

- 79)BARAIBAR RUIZ, L. (08 de Diciembre de 2003). *El subsidio de maternidad como causa de discriminación de la mujer trabajadora*. Recuperado el 06 de Julio de

2013, de Colección de Tesis Digitales Universidad de las Américas Puebla:  
[http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/ledi/baraibar\\_r\\_l/indice.html](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/ledi/baraibar_r_l/indice.html)

80) SOLER SANCHEZ, M. I. (2008). *"La evaluación de los factores de riesgo psicosocial del trabajo en el sector hortofrutícola: el cuestionario FAPSIHOS"*.

Universidad de Murcia, Departamento de psiquiatría y psicología social.

81) SUÁRES LLOBREGAT, A. (2003). *Desempleo femenino, discriminación positiva y rol de género: el desencuentro entre política y experiencia*. Universidad Autónoma de Barcelona, Departament de psicologia de la salut i de psicologia social.

# ANEXOS

## ANEXO 1 CUESTIONARIO

UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLAS DE HIDALGO  
FACULTAD DE CONTADURIA Y CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO  
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN

El presente cuestionario tiene carácter académico y los resultados únicamente serán utilizados para efecto de comprobar el impacto que tienen las variables a continuación presentadas en la tesis que lleva por nombre Análisis de los factores generadores de violencia laboral en sus centros de trabajo en la mujer profesionista.

INSTRUCCIONES: Marcar con una "X" la respuesta que vaya relacionada con su experiencia laboral.

### PREGUNTAS GENERALES

1. Estado civil

- A) Casados o unidos
- B) Alguna vez casados o unidos
- C) Solteros

2. Edad

- A) 24 a 34 años
- B) 35 a 44 años
- C) 44 años y más
- D) No especificado

3. Lugar de trabajo

- A) Dependencia pública
- B) Dependencia privada
- C) Casa
- D) No especificado

### DISCRIMINACIÓN

#### ----- RESTRICCIONES DE CONTRATACIÓN -----

Al hablar de restricciones de contratación nos referimos a las limitantes o impedimentos a los que se enfrenta una persona a la hora de buscar lograr un objetivo.

1. ¿Considera que alguna vez ha sufrido alguna restricción de contratación por maternidad?

Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente

2. ¿Alguna vez no la han contratado, la despidieron o le disminuyeron el salario por su edad o estado civil?

Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente

3. ¿Alguna vez le han pedido prueba de embarazo al ingreso?

Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente

4. ¿Alguna vez la despidieron, no le renovaron el contrato o le bajaron el salario por embarazarse?

Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente

5. De las restricciones señaladas:

A) ¿Alguna vez ha sufrido de algún tipo de restricción de contratación en una dependencia pública?

Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente

B) ¿Alguna vez ha sufrido de algún tipo de restricción de contratación en una empresa privada, bancos y otros servicios privados?

Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente

C) ¿Alguna vez ha sufrido de algún tipo de restricción de contratación en una escuela?

Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente

D) ¿Alguna vez ha sufrido de algún tipo de restricción de contratación en una fábrica, taller o maquila?

Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente

E) ¿Alguna vez ha sufrido de algún tipo de restricción de contratación en una casa?

Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente

F) ¿Alguna vez ha sufrido de algún tipo de restricción de contratación en el campo?

Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente

G) ¿Alguna vez ha sufrido de algún tipo de restricción de contratación en otro lugar no especificado?

Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente

----- INEQUIDAD -----

Término designado a aquellas desigualdades entre los seres humanos que son consideradas injustas, innecesarias y socialmente evitables.

6. ¿Alguna vez ha recibido menor salario o prestaciones que un hombre del mismo nivel?

Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente

7. En cuanto a la inequidad laboral:

A) ¿Con qué frecuencia ha sido objeto de discriminación salarial en una dependencia pública?

Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente

B) ¿Con qué frecuencia ha sido objeto de discriminación salarial en una empresa privada, bancos y otros servicios privados?

Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente

**C) ¿Con qué frecuencia ha sido objeto de discriminación salarial en una escuela?**

Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente

**D) ¿Con qué frecuencia ha sido objeto de discriminación salarial en una fábrica, taller o maquila?**

Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente

**E) ¿Con qué frecuencia ha sido objeto de discriminación salarial en una casa?**

Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente

**F) ¿Con qué frecuencia ha sido objeto de discriminación salarial en el campo?**

Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente

**G) ¿Con qué frecuencia ha sido objeto de discriminación salarial en otro lugar no especificado?**

Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente

8. Puesto que ocupa

**A) Director general**

**B) Gerente de área**

**C) Supervisor o jefe**

**D) Empleado administrativo**

**E) Otro**

9. Ingresos percibidos

**A) Hasta un salario mínimo**

**B) Más de 1 hasta 2 salarios mínimos**

**C) Más de 2 hasta 3 salarios mínimos**

**D) Más de 3 hasta 4 salarios mínimos**

**E) Más de 4 hasta 5 salarios mínimos**

**F) Más de 5 salarios mínimos**

**G) No recibe ingresos**

**H) No especificado**

10. ¿Alguna vez ha tenido menos oportunidad de ascender que un hombre?

Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente

11. En su experiencia,

- A)** ¿Con qué frecuencia ha tenido menos oportunidad de ascender que un hombre en una dependencia pública?
- Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente
- B)** ¿Con qué frecuencia ha tenido menos oportunidad de ascender que un hombre en una empresa privada, bancos y otros servicios privados?
- Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente
- C)** ¿Con qué frecuencia ha tenido menos oportunidad de ascender que un hombre en una escuela?
- Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente
- D)** ¿Con qué frecuencia ha tenido menos oportunidad de ascender que un hombre en una fábrica, taller o maquila?
- Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente
- E)** ¿Con qué frecuencia ha tenido menos oportunidad de ascender que un hombre en una casa?
- Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente
- F)** ¿Con qué frecuencia ha tenido menos oportunidad de ascender que un hombre en el campo?
- Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente
- G)** ¿Con qué frecuencia ha tenido menos oportunidad de ascender que un hombre en otro lugar no especificado?
- Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente

12. Número de horas dedicadas a la semana a su actividad económica

- A)** Menos de 8 horas       **B)** 8 a 14 horas
- C)** 15 a 34 horas       **D)** 35 a 48 horas
- E)** 49 a 59 horas       **F)** 60 y más

13. Número de horas a la semana dedicadas al trabajo doméstico

- A)** Menos de 8 horas       **B)** 8 a 14 horas
- C)** 15 a 34 horas       **D)** 35 a 48 horas
- E)** 49 a 59 horas       **F)** 60 y más

14. Número de horas a la semana dedicadas a actividades personales, deportivas y recreativas

- |                            |                          |                         |                          |
|----------------------------|--------------------------|-------------------------|--------------------------|
| <b>A)</b> Menos de 8 horas | <input type="checkbox"/> | <b>B)</b> 8 a 14 horas  | <input type="checkbox"/> |
| <b>C)</b> 15 a 34 horas    | <input type="checkbox"/> | <b>D)</b> 35 a 48 horas | <input type="checkbox"/> |
| <b>E)</b> 49 a 59 horas    | <input type="checkbox"/> | <b>F)</b> 60 y más      | <input type="checkbox"/> |

15. Número de horas a la semana dedicadas a la comunidad

- |                            |                          |                         |                          |
|----------------------------|--------------------------|-------------------------|--------------------------|
| <b>A)</b> Menos de 8 horas | <input type="checkbox"/> | <b>B)</b> 8 a 14 horas  | <input type="checkbox"/> |
| <b>C)</b> 15 a 34 horas    | <input type="checkbox"/> | <b>D)</b> 35 a 48 horas | <input type="checkbox"/> |
| <b>E)</b> 49 a 59 horas    | <input type="checkbox"/> | <b>F)</b> 60 y más      | <input type="checkbox"/> |

16. Número de horas a la semana dedicadas al estudio

- |                            |                          |                         |                          |
|----------------------------|--------------------------|-------------------------|--------------------------|
| <b>A)</b> Menos de 8 horas | <input type="checkbox"/> | <b>B)</b> 8 a 14 horas  | <input type="checkbox"/> |
| <b>C)</b> 15 a 34 horas    | <input type="checkbox"/> | <b>D)</b> 35 a 48 horas | <input type="checkbox"/> |
| <b>E)</b> 49 a 59 horas    | <input type="checkbox"/> | <b>F)</b> 60 y más      | <input type="checkbox"/> |

17. Número de horas a la semana dedicadas a otro tipo de actividad

- |                            |                          |                         |                          |
|----------------------------|--------------------------|-------------------------|--------------------------|
| <b>A)</b> Menos de 8 horas | <input type="checkbox"/> | <b>B)</b> 8 a 14 horas  | <input type="checkbox"/> |
| <b>C)</b> 15 a 34 horas    | <input type="checkbox"/> | <b>D)</b> 35 a 48 horas | <input type="checkbox"/> |
| <b>E)</b> 49 a 59 horas    | <input type="checkbox"/> | <b>F)</b> 60 y más      | <input type="checkbox"/> |

**ACOSO**

----- ACOSO LABORAL (MOBBING) -----

Situación de violencia o acoso recurrente dirigida hacia una persona con el objetivo de aislarlo de un grupo laboral; se caracteriza por conductas crueles y hostiles que se convierten en una tortura psicológica para la víctima. Algunas manifestaciones pueden ser: rumores y calumnias, aislar o excluir a una persona, insultos, ignorar o no dejar participar a una persona, amenazar.

18. ¿Ha padecido de acoso laboral?

- |       |                          |            |                          |            |                          |                |                          |                    |                          |
|-------|--------------------------|------------|--------------------------|------------|--------------------------|----------------|--------------------------|--------------------|--------------------------|
| Nunca | <input type="checkbox"/> | Casi nunca | <input type="checkbox"/> | Alguna vez | <input type="checkbox"/> | Frecuentemente | <input type="checkbox"/> | Muy frecuentemente | <input type="checkbox"/> |
|-------|--------------------------|------------|--------------------------|------------|--------------------------|----------------|--------------------------|--------------------|--------------------------|

19. ¿Alguna vez la han humillado o denigrado?

Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente

20. ¿Alguna vez la han ignorado o hecho sentir menos por ser mujer?

Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente

21. Usted,

**A)** ¿Ha sido víctima del acoso laboral en una dependencia pública?

Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente

**B)** ¿Ha sido víctima del acoso laboral en una empresa privada, bancos y otros servicios privados?

Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente

**C)** ¿Ha sido víctima del acoso laboral en una escuela?

Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente

**D)** ¿Ha sido víctima del acoso laboral en una fábrica, taller o maquila?

Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente

**E)** ¿Ha sido víctima del acoso laboral en una casa?

Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente

**F)** ¿Ha sido víctima del acoso laboral en el campo?

Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente

**G)** ¿Ha sido víctima del acoso laboral en otro lugar no especificado?

Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente

22. En su experiencia,

**A)** ¿Alguna vez el agente generador del acoso laboral ha sido su jefe inmediato o superior?

Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente

**B)** ¿Alguna vez el agente generador del acoso laboral ha sido su compañero?

Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente

**C)** ¿Alguna vez el agente generador del acoso laboral ha sido una persona diferente a las mencionadas anteriormente?

Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente



23. ¿Ha interpuesto alguna denuncia por este concepto?

Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente

24. La sentencia resulto:

**A)** A favor  **B)** En contra   
**C)** No procedió por falta de pruebas  **D)** Se llegó a un acuerdo

----- HOSTIGAMIENTO SEXUAL -----

Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual u otro comportamiento basado en el sexo, que afecta la dignidad de las mujeres y de los hombres, el cual es no deseado, irrazonable y ofensivo para el destinatario.

25. ¿Ha sufrido de hostigamiento sexual en el trabajo?

Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente

26. ¿Alguna vez le han hecho insinuaciones o propuestas sexuales?

Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente

27. ¿Ha tenido represalias por no acceder a sus propósitos?

Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente

28. Usted,

**A)** ¿Ha sido víctima del hostigamiento sexual en una dependencia pública?

Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente

**B)** ¿Ha sido víctima del hostigamiento sexual en una empresa privada, bancos y otros servicios privados?

Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente

**C)** ¿Ha sido víctima del hostigamiento sexual en una escuela?

Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente

**D)** ¿Ha sido víctima del hostigamiento sexual en una fábrica, taller o maquila?

Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente

**E)** ¿Ha sido víctima del hostigamiento sexual en una casa?

Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente

**F) ¿Ha sido víctima del hostigamiento sexual en una campo?**  
Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente

**G) ¿Ha sido víctima del hostigamiento sexual en otro lugar no especificado?**  
Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente

29. En su caso,

**A) ¿El agente generador del hostigamiento sexual ha sido su jefe inmediato o superior?**  
Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente

**B) ¿El agente generador del hostigamiento sexual ha sido su compañero?**  
Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente

**C) ¿El agente generador del hostigamiento sexual ha sido otra persona diferente a las mencionadas anteriormente?**  
Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente

30. ¿Ha interpuesto alguna denuncia por este concepto?

Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente

31. La sentencia resulto:

**A) A favor**  **B) En contra**

**C) No procedió por falta de pruebas**  **D) Se llegó a un acuerdo**

UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLAS DE HIDALGO  
 FACULTAD DE CONTADURIA Y CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
 DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO  
 MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN

El presente cuestionario tiene carácter académico y los resultados únicamente serán utilizados para efecto de comprobar el impacto que tienen las variables a continuación presentadas en la tesis que lleva por nombre Análisis de los factores generadores de violencia laboral en sus centros de trabajo en la mujer profesionista.

INSTRUCCIONES: Marcar con una "X" la respuesta que vaya relacionada con su experiencia laboral.

PREGUNTAS GENERALES

4. Estado civil

- A) Casados o unidos
- B) Alguna vez casados o unidos
- C) Solteros

|  |
|--|
|  |
|  |
|  |

5. Edad

- A) 24 a 34 años
- B) 35 a 44 años
- C) 44 años y más
- D) No especificado

|  |
|--|
|  |
|  |
|  |
|  |

6. Lugar de trabajo

- A) Dependencia pública
- B) Dependencia privada
- C) Casa
- D) No especificado

|  |
|--|
|  |
|  |
|  |
|  |

----- INEQUIDAD -----

Término designado a aquellas desigualdades entre los seres humanos que son consideradas injustas, innecesarias y socialmente evitables.

1. ¿Alguna vez ha recibido menor salario o prestaciones que una mujer del mismo nivel?

Nunca     Casi nunca     Alguna vez     Frecuentemente     Muy frecuentemente

2. En cuanto a la inequidad laboral:

A) ¿Con qué frecuencia ha sido objeto de discriminación salarial en una dependencia pública?

Nunca     Casi nunca     Alguna vez     Frecuentemente     Muy frecuentemente

B) ¿Con qué frecuencia ha sido objeto de discriminación salarial en una empresa privada, bancos y otros servicios privados?

Nunca     Casi nunca     Alguna vez     Frecuentemente     Muy frecuentemente

C) ¿Con qué frecuencia ha sido objeto de discriminación salarial en una escuela?

Nunca     Casi nunca     Alguna vez     Frecuentemente     Muy frecuentemente

D) ¿Con qué frecuencia ha sido objeto de discriminación salarial en una fábrica, taller o maquila?

Nunca     Casi nunca     Alguna vez     Frecuentemente     Muy frecuentemente

**E) ¿Con qué frecuencia ha sido objeto de discriminación salarial en una casa?**  
 Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente

**F) ¿Con qué frecuencia ha sido objeto de discriminación salarial en el campo?**  
 Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente

**G) ¿Con qué frecuencia ha sido objeto de discriminación salarial en otro lugar no especificado?**  
 Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente

3. Puesto que ocupa

**A) Director general**  **B) Gerente de área**

**C) Supervisor o jefe**  **D) Empleado administrativo**

**E) Otro**

4. Ingresos percibidos

**A) Hasta un salario mínimo**  **B) Más de 1 hasta 2 salarios mínimos**

**C) Más de 2 hasta 3 salarios mínimos**  **D) Más de 3 hasta 4 salarios mínimos**

**E) Más de 4 hasta 5 salarios mínimos**  **F) Más de 5 salarios mínimos**

**G) No recibe ingresos**  **H) No especificado**

5. ¿Alguna vez ha tenido menos oportunidad de ascender que una mujer?

Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente

6. En su experiencia,

**A) ¿Con qué frecuencia ha tenido menos oportunidad de ascender que un hombre en una dependencia pública?**

Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente

**B) ¿Con qué frecuencia ha tenido menos oportunidad de ascender que un hombre en una empresa privada, bancos y otros servicios privados?**

Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente

**C) ¿Con qué frecuencia ha tenido menos oportunidad de ascender que un hombre en una escuela?**

Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente

**D)** ¿Con qué frecuencia ha tenido menos oportunidad de ascender que un hombre en una fábrica, taller o maquila?

Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente

**E)** ¿Con qué frecuencia ha tenido menos oportunidad de ascender que un hombre en una casa?

Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente

**F)** ¿Con qué frecuencia ha tenido menos oportunidad de ascender que un hombre en el campo?

Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente

**G)** ¿Con qué frecuencia ha tenido menos oportunidad de ascender que un hombre en otro lugar no especificado?

Nunca  Casi nunca  Alguna vez  Frecuentemente  Muy frecuentemente

7. Número de horas dedicadas a la semana a su actividad económica

**A)** Menos de 8 horas  **B)** 8 a 14 horas

**C)** 15 a 34 horas  **D)** 35 a 48 horas

**E)** 49 a 59 horas  **F)** 60 y más

8. Número de horas a la semana dedicadas al trabajo doméstico

**A)** Menos de 8 horas  **B)** 8 a 14 horas

**C)** 15 a 34 horas  **D)** 35 a 48 horas

**E)** 49 a 59 horas  **F)** 60 y más

9. Número de horas a la semana dedicadas a actividades personales, deportivas y recreativas

**A)** Menos de 8 horas  **B)** 8 a 14 horas

**C)** 15 a 34 horas  **D)** 35 a 48 horas

**E)** 49 a 59 horas  **F)** 60 y más

10. Número de horas a la semana dedicadas a la comunidad

**A)** Menos de 8 horas

**B)** 8 a 14 horas

**C)** 15 a 34 horas

**D)** 35 a 48 horas

**E)** 49 a 59 horas

**F)** 60 y más

11. Número de horas a la semana dedicadas al estudio

**A)** Menos de 8 horas

**B)** 8 a 14 horas

**C)** 15 a 34 horas

**D)** 35 a 48 horas

**E)** 49 a 59 horas

**F)** 60 y más

12. Número de horas a la semana dedicadas a otro tipo de actividad

**A)** Menos de 8 horas

**B)** 8 a 14 horas

**C)** 15 a 34 horas

**D)** 35 a 48 horas

**E)** 49 a 59 horas

**F)** 60 y más

## ANEXO 2 TABLA DE DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS POR PREGUNTA

### PREGUNTAS GENERALES

#### Estadísticos

|   |          | Género | Estado civil | Edad | Lugar de trabajo |
|---|----------|--------|--------------|------|------------------|
| N | Válidos  | 104    | 102          | 104  | 104              |
|   | Perdidos | 0      | 2            | 0    | 0                |

#### Género

|         |           | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|-----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | FEMENINO  | 61         | 58.7       | 58.7              | 58.7                 |
|         | MASCULINO | 43         | 41.3       | 41.3              | 100.0                |
|         | Total     | 104        | 100.0      | 100.0             |                      |

#### Estado civil

|          |                             | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|-----------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | Casados o unidos            | 47         | 45.2       | 46.1              | 46.1                 |
|          | Alguna vez casados o unidos | 5          | 4.8        | 4.9               | 51.0                 |
|          | Solteros                    | 50         | 48.1       | 49.0              | 100.0                |
|          | Total                       | 102        | 98.1       | 100.0             |                      |
| Perdidos | Sistema                     | 2          | 1.9        |                   |                      |
|          | Total                       | 104        | 100.0      |                   |                      |

#### Edad

|         |                 | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|-----------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | 24 a 34 años    | 63         | 60.6       | 60.6              | 60.6                 |
|         | 35 a 44 años    | 25         | 24.0       | 24.0              | 84.6                 |
|         | 44 años y más   | 13         | 12.5       | 12.5              | 97.1                 |
|         | No especificado | 3          | 2.9        | 2.9               | 100.0                |
|         | Total           | 104        | 100.0      | 100.0             |                      |

## Lugar de trabajo

|         |                     | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|---------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | Dependencia pública | 42         | 40.4       | 40.4              | 40.4                 |
|         | Dependencia privada | 46         | 44.2       | 44.2              | 84.6                 |
|         | Casa                | 4          | 3.8        | 3.8               | 88.5                 |
|         | No especificado     | 10         | 9.6        | 9.6               | 98.1                 |
|         | No ha trabajado     | 2          | 1.9        | 1.9               | 100.0                |
|         | Total               | 104        | 100.0      | 100.0             |                      |

## MUJERES

### Estadísticos

|   |          | Estado civil | Edad | Lugar de trabajo |
|---|----------|--------------|------|------------------|
| N | Válidos  | 61           | 61   | 61               |
|   | Perdidos | 0            | 0    | 0                |

### Estado civil

|         |                             | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|-----------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | Casados o unidos            | 27         | 44.3       | 44.3              | 44.3                 |
|         | Alguna vez casados o unidos | 4          | 6.6        | 6.6               | 50.8                 |
|         | Solteros                    | 30         | 49.2       | 49.2              | 100.0                |
|         | Total                       | 61         | 100.0      | 100.0             |                      |

### Edad

|         |               | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | 24 a 34 años  | 41         | 67.2       | 67.2              | 67.2                 |
|         | 35 a 44 años  | 15         | 24.6       | 24.6              | 91.8                 |
|         | 44 años y más | 5          | 8.2        | 8.2               | 100.0                |
|         | Total         | 61         | 100.0      | 100.0             |                      |

### Lugar de trabajo

|         |                     | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|---------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | Dependencia pública | 31         | 50.8       | 50.8              | 50.8                 |
|         | Dependencia privada | 19         | 31.1       | 31.1              | 82.0                 |
|         | Casa                | 4          | 6.6        | 6.6               | 88.5                 |
|         | No especificado     | 5          | 8.2        | 8.2               | 96.7                 |
|         | No ha trabajado     | 2          | 3.3        | 3.3               | 100.0                |
|         | Total               | 61         | 100.0      | 100.0             |                      |



## HOMBRES

### Estadísticos

|   |          | Estado civil | Edad | Lugar de trabajo |
|---|----------|--------------|------|------------------|
| N | Válidos  | 41           | 43   | 43               |
|   | Perdidos | 2            | 0    | 0                |

### Estado civil

|          |                             | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|-----------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | Casados o unidos            | 20         | 46.5       | 48.8              | 48.8                 |
|          | Alguna vez casados o unidos | 1          | 2.3        | 2.4               | 51.2                 |
|          | Solteros                    | 20         | 46.5       | 48.8              | 100.0                |
|          | Total                       | 41         | 95.3       | 100.0             |                      |
| Perdidos | Sistema                     | 2          | 4.7        |                   |                      |
| Total    |                             | 43         | 100.0      |                   |                      |

### Edad

|         |                 | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|-----------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | 24 a 34 años    | 22         | 51.2       | 51.2              | 51.2                 |
|         | 35 a 44 años    | 10         | 23.3       | 23.3              | 74.4                 |
|         | 44 años y más   | 8          | 18.6       | 18.6              | 93.0                 |
|         | No especificado | 3          | 7.0        | 7.0               | 100.0                |
|         | Total           | 43         | 100.0      | 100.0             |                      |

### Lugar de trabajo

|         |                     | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|---------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | Dependencia pública | 11         | 25.6       | 25.6              | 25.6                 |
|         | Dependencia privada | 27         | 62.8       | 62.8              | 88.4                 |
|         | No especificado     | 5          | 11.6       | 11.6              | 100.0                |
|         | Total               | 43         | 100.0      | 100.0             |                      |

## RESTRICCIONES DE CONTRATACIÓN

¿Considera que alguna vez ha sufrido alguna restricción de contratación por maternidad?

|          |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | NUNCA      | 58         | 95.1       | 96.7              | 96.7                 |
|          | ALGUNA VEZ | 2          | 3.3        | 3.3               | 100.0                |
|          | Total      | 60         | 98.4       | 100.0             |                      |
| Perdidos | Sistema    | 1          | 1.6        |                   |                      |
| Total    |            | 61         | 100.0      |                   |                      |

¿Alguna vez no la han contratado, la despidieron o le disminuyeron el salario por su edad o estado civil?

|          |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | NUNCA      | 58         | 95.1       | 96.7              | 96.7                 |
|          | ALGUNA VEZ | 2          | 3.3        | 3.3               | 100.0                |
|          | Total      | 60         | 98.4       | 100.0             |                      |
| Perdidos | Sistema    | 1          | 1.6        |                   |                      |
| Total    |            | 61         | 100.0      |                   |                      |

¿Alguna vez le han contratado, le han pedido prueba de embarazo al ingreso?

|          |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | NUNCA      | 57         | 93.4       | 95.0              | 95.0                 |
|          | ALGUNA VEZ | 3          | 4.9        | 5.0               | 100.0                |
|          | Total      | 60         | 98.4       | 100.0             |                      |
| Perdidos | Sistema    | 1          | 1.6        |                   |                      |
| Total    |            | 61         | 100.0      |                   |                      |

¿Alguna vez la despidieron, no le renovaron el contrato o le bajaron el salario por embarazarse?

|          |         | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | NUNCA   | 60         | 98.4       | 100.0             | 100.0                |
| Perdidos | Sistema | 1          | 1.6        |                   |                      |
| Total    |         | 61         | 100.0      |                   |                      |

De los tipos de restricciones de contratación mencionados anteriormente, ¿alguna vez la ha sufrido en alguna dependencia pública?

|          |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | NUNCA      | 59         | 96.7       | 98.3              | 98.3                 |
|          | ALGUNA VEZ | 1          | 1.6        | 1.7               | 100.0                |
|          | Total      | 60         | 98.4       | 100.0             |                      |
| Perdidos | Sistema    | 1          | 1.6        |                   |                      |
| Total    |            | 61         | 100.0      |                   |                      |

**¿Alguna vez la ha sufrido en alguna empresa privada, bancos y otros servicios privados?**

|          |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | NUNCA      | 55         | 90.2       | 91.7              | 91.7                 |
|          | ALGUNA VEZ | 5          | 8.2        | 8.3               | 100.0                |
|          | Total      | 60         | 98.4       | 100.0             |                      |
| Perdidos | Sistema    | 1          | 1.6        |                   |                      |
| Total    |            | 61         | 100.0      |                   |                      |

**¿Alguna vez la ha sufrido en alguna escuela?**

|          |         | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | NUNCA   | 60         | 98.4       | 100.0             | 100.0                |
| Perdidos | Sistema | 1          | 1.6        |                   |                      |
| Total    |         | 61         | 100.0      |                   |                      |

**¿Alguna vez la ha sufrido en alguna fábrica, taller o maquila?**

|          |         | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | NUNCA   | 60         | 98.4       | 100.0             | 100.0                |
| Perdidos | Sistema | 1          | 1.6        |                   |                      |
| Total    |         | 61         | 100.0      |                   |                      |

**¿Alguna vez la ha sufrido en alguna casa?**

|          |         | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | NUNCA   | 60         | 98.4       | 100.0             | 100.0                |
| Perdidos | Sistema | 1          | 1.6        |                   |                      |
| Total    |         | 61         | 100.0      |                   |                      |

**¿Alguna vez la ha sufrido en alguna campo?**

|          |         | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | NUNCA   | 60         | 98.4       | 100.0             | 100.0                |
| Perdidos | Sistema | 1          | 1.6        |                   |                      |
| Total    |         | 61         | 100.0      |                   |                      |

**¿Alguna vez la ha sufrido en alguna otro no especificado?**

|          |         | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | NUNCA   | 60         | 98.4       | 100.0             | 100.0                |
| Perdidos | Sistema | 1          | 1.6        |                   |                      |
| Total    |         | 61         | 100.0      |                   |                      |

## INEQUIDAD

¿Alguna vez ha recibido menor salario o prestaciones que un hombre/mujer del mismo nivel?

|          |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | NUNCA      | 90         | 86.5       | 90.0              | 90.0                 |
|          | ALGUNA VEZ | 10         | 9.6        | 10.0              | 100.0                |
|          | Total      | 100        | 96.2       | 100.0             |                      |
| Perdidos | Sistema    | 4          | 3.8        |                   |                      |
| Total    |            | 104        | 100.0      |                   |                      |

¿Con qué frecuencia ha sido objeto de discriminación salarial en una dependencia pública?

|          |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | NUNCA      | 97         | 93.3       | 97.0              | 97.0                 |
|          | ALGUNA VEZ | 3          | 2.9        | 3.0               | 100.0                |
|          | Total      | 100        | 96.2       | 100.0             |                      |
| Perdidos | Sistema    | 4          | 3.8        |                   |                      |
| Total    |            | 104        | 100.0      |                   |                      |

¿Con qué frecuencia ha sido objeto de discriminación salarial en una empresa privada, bancos y otros servicios privados?

|          |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | NUNCA      | 91         | 87.5       | 91.0              | 91.0                 |
|          | ALGUNA VEZ | 9          | 8.7        | 9.0               | 100.0                |
|          | Total      | 100        | 96.2       | 100.0             |                      |
| Perdidos | Sistema    | 4          | 3.8        |                   |                      |
| Total    |            | 104        | 100.0      |                   |                      |

¿Con qué frecuencia ha sido objeto de discriminación salarial en una escuela?

|          |         | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | NUNCA   | 100        | 96.2       | 100.0             | 100.0                |
| Perdidos | Sistema | 4          | 3.8        |                   |                      |
| Total    |         | 104        | 100.0      |                   |                      |

¿Con qué frecuencia ha sido objeto de discriminación salarial en una fábrica, taller o maquila?

|          |         | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | NUNCA   | 100        | 96.2       | 100.0             | 100.0                |
| Perdidos | Sistema | 4          | 3.8        |                   |                      |
| Total    |         | 104        | 100.0      |                   |                      |

**¿Con qué frecuencia ha sido objeto de discriminación salarial en una casa?**

|          |         | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | NUNCA   | 100        | 96.2       | 100.0             | 100.0                |
| Perdidos | Sistema | 4          | 3.8        |                   |                      |
| Total    |         | 104        | 100.0      |                   |                      |

**¿Con qué frecuencia ha sido objeto de discriminación salarial en el campo?**

|          |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | NUNCA      | 99         | 95.2       | 99.0              | 99.0                 |
|          | ALGUNA VEZ | 1          | 1.0        | 1.0               | 100.0                |
|          | Total      | 100        | 96.2       | 100.0             |                      |
| Perdidos | Sistema    | 4          | 3.8        |                   |                      |
| Total    |            | 104        | 100.0      |                   |                      |

**¿Con qué frecuencia ha sido objeto de discriminación salarial en otro lugar no especificado?**

|          |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | NUNCA      | 93         | 89.4       | 93.0              | 93.0                 |
|          | ALGUNA VEZ | 7          | 6.7        | 7.0               | 100.0                |
|          | Total      | 100        | 96.2       | 100.0             |                      |
| Perdidos | Sistema    | 4          | 3.8        |                   |                      |
| Total    |            | 104        | 100.0      |                   |                      |

**Puesto que ocupa**

|          |                         | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|-------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | DIRECTOR GENERAL        | 5          | 4.8        | 5.6               | 5.6                  |
|          | GERENTE DE ÁREA         | 9          | 8.7        | 10.0              | 15.6                 |
|          | SUPERVISOR O JEFE       | 22         | 21.2       | 24.4              | 40.0                 |
|          | EMPLEADO ADMINISTRATIVO | 40         | 38.5       | 44.4              | 84.4                 |
|          | OTRO                    | 14         | 13.5       | 15.6              | 100.0                |
|          | Total                   | 90         | 86.5       | 100.0             |                      |
| Perdidos | Sistema                 | 14         | 13.5       |                   |                      |
| Total    |                         | 104        | 100.0      |                   |                      |

### Ingresos percibidos

|          |                     | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|---------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | MAS DE 1 HASTA 2 SM | 10         | 9.6        | 9.9               | 9.9                  |
|          | MAS DE 2 HASTA 3 SM | 12         | 11.5       | 11.9              | 21.8                 |
|          | MAS DE 3 HASTA 4 SM | 15         | 14.4       | 14.9              | 36.6                 |
|          | MAS DE 4 HASTA 5 SM | 8          | 7.7        | 7.9               | 44.6                 |
|          | MAS DE 5 SM         | 34         | 32.7       | 33.7              | 78.2                 |
|          | NO RECIBE INGRESOS  | 7          | 6.7        | 6.9               | 85.1                 |
|          | NO ESPECIFICADO     | 15         | 14.4       | 14.9              | 100.0                |
|          | Total               | 101        | 97.1       | 100.0             |                      |
| Perdidos | Sistema             | 3          | 2.9        |                   |                      |
| Total    |                     | 104        | 100.0      |                   |                      |

### ¿Alguna vez ha tenido menos oportunidad de ascender que un hombre/mujer?

|          |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | NUNCA      | 83         | 79.8       | 85.6              | 85.6                 |
|          | ALGUNA VEZ | 14         | 13.5       | 14.4              | 100.0                |
|          | Total      | 97         | 93.3       | 100.0             |                      |
| Perdidos | Sistema    | 7          | 6.7        |                   |                      |
| Total    |            | 104        | 100.0      |                   |                      |

### ¿Con que frecuencia ha tenido menos oportunidad de ascender que un hombre/mujer en una dependencia pública?

|          |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | NUNCA      | 91         | 87.5       | 93.8              | 93.8                 |
|          | ALGUNA VEZ | 6          | 5.8        | 6.2               | 100.0                |
|          | Total      | 97         | 93.3       | 100.0             |                      |
| Perdidos | Sistema    | 7          | 6.7        |                   |                      |
| Total    |            | 104        | 100.0      |                   |                      |

### ¿Con que frecuencia ha tenido menos oportunidad de ascender que un hombre/mujer en una empresa privada, bancos y otros servicios privados?

|          |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | NUNCA      | 79         | 76.0       | 81.4              | 81.4                 |
|          | ALGUNA VEZ | 18         | 17.3       | 18.6              | 100.0                |
|          | Total      | 97         | 93.3       | 100.0             |                      |
| Perdidos | Sistema    | 7          | 6.7        |                   |                      |
| Total    |            | 104        | 100.0      |                   |                      |

**¿Con que frecuencia ha tenido menos oportunidad de ascender que un hombre/mujer en una escuela?**

|          |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | NUNCA      | 95         | 91.3       | 97.9              | 97.9                 |
|          | ALGUNA VEZ | 2          | 1.9        | 2.1               | 100.0                |
|          | Total      | 97         | 93.3       | 100.0             |                      |
| Perdidos | Sistema    | 7          | 6.7        |                   |                      |
| Total    |            | 104        | 100.0      |                   |                      |

**¿Con que frecuencia ha tenido menos oportunidad de ascender que un hombre/mujer en una fábrica, taller o maquila?**

|          |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | NUNCA      | 95         | 91.3       | 97.9              | 97.9                 |
|          | ALGUNA VEZ | 2          | 1.9        | 2.1               | 100.0                |
|          | Total      | 97         | 93.3       | 100.0             |                      |
| Perdidos | Sistema    | 7          | 6.7        |                   |                      |
| Total    |            | 104        | 100.0      |                   |                      |

**¿Con que frecuencia ha tenido menos oportunidad de ascender que un hombre/mujer en una casa?**

|          |         | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | NUNCA   | 97         | 93.3       | 100.0             | 100.0                |
| Perdidos | Sistema | 7          | 6.7        |                   |                      |
| Total    |         | 104        | 100.0      |                   |                      |

**¿Con que frecuencia ha tenido menos oportunidad de ascender que un hombre/mujer en el campo?**

|          |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | NUNCA      | 96         | 92.3       | 99.0              | 99.0                 |
|          | ALGUNA VEZ | 1          | 1.0        | 1.0               | 100.0                |
|          | Total      | 97         | 93.3       | 100.0             |                      |
| Perdidos | Sistema    | 7          | 6.7        |                   |                      |
| Total    |            | 104        | 100.0      |                   |                      |

**¿Con que frecuencia ha tenido menos oportunidad de ascender que un hombre/mujer en otro lugar no especificado?**

|          |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | NUNCA      | 91         | 87.5       | 93.8              | 93.8                 |
|          | ALGUNA VEZ | 6          | 5.8        | 6.2               | 100.0                |
|          | Total      | 97         | 93.3       | 100.0             |                      |
| Perdidos | Sistema    | 7          | 6.7        |                   |                      |
| Total    |            | 104        | 100.0      |                   |                      |

**Número de horas dedicadas a la semana a cu actividad económica**

|          |                  | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | MENOS DE 8 HORAS | 7          | 6.7        | 7.2               | 7.2                  |
|          | 8 A 14 HORAS     | 26         | 25.0       | 26.8              | 34.0                 |
|          | 15 A 34 HORAS    | 8          | 7.7        | 8.2               | 42.3                 |
|          | 35 A 48 HORAS    | 41         | 39.4       | 42.3              | 84.5                 |
|          | 49 A 59 HORAS    | 9          | 8.7        | 9.3               | 93.8                 |
|          | 60 Y MAS         | 6          | 5.8        | 6.2               | 100.0                |
|          | Total            | 97         | 93.3       | 100.0             |                      |
| Perdidos | Sistema          | 7          | 6.7        |                   |                      |
| Total    |                  | 104        | 100.0      |                   |                      |

**Número de horas dedicadas al trabajo doméstico**

|          |                  | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | MENOS DE 8 HORAS | 58         | 55.8       | 59.8              | 59.8                 |
|          | 8 A 14 HORAS     | 26         | 25.0       | 26.8              | 86.6                 |
|          | 15 A 34 HORAS    | 7          | 6.7        | 7.2               | 93.8                 |
|          | 35 A 48 HORAS    | 1          | 1.0        | 1.0               | 94.8                 |
|          | 49 A 59 HORAS    | 2          | 1.9        | 2.1               | 96.9                 |
|          | 60 Y MAS         | 3          | 2.9        | 3.1               | 100.0                |
|          | Total            | 97         | 93.3       | 100.0             |                      |
| Perdidos | Sistema          | 7          | 6.7        |                   |                      |
| Total    |                  | 104        | 100.0      |                   |                      |

**Número de horas a la semana dedicadas a actividades personales, deportivas y recreativas**

|          |                  | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | MENOS DE 8 HORAS | 61         | 58.7       | 61.0              | 61.0                 |
|          | 8 A 14 HORAS     | 31         | 29.8       | 31.0              | 92.0                 |
|          | 15 A 34 HORAS    | 5          | 4.8        | 5.0               | 97.0                 |
|          | 35 A 48 HORAS    | 2          | 1.9        | 2.0               | 99.0                 |
|          | 49 A 59 HORAS    | 1          | 1.0        | 1.0               | 100.0                |
|          | Total            | 100        | 96.2       | 100.0             |                      |
| Perdidos | Sistema          | 4          | 3.8        |                   |                      |
| Total    |                  | 104        | 100.0      |                   |                      |



**Número de horas a la semana dedicadas a la comunidad**

|          |                  | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | MENOS DE 8 HORAS | 91         | 87.5       | 93.8              | 93.8                 |
|          | 8 A 14 HORAS     | 4          | 3.8        | 4.1               | 97.9                 |
|          | 15 A 34 HORAS    | 1          | 1.0        | 1.0               | 99.0                 |
|          | 60 Y MAS         | 1          | 1.0        | 1.0               | 100.0                |
|          | Total            | 97         | 93.3       | 100.0             |                      |
| Perdidos | Sistema          | 7          | 6.7        |                   |                      |
| Total    |                  | 104        | 100.0      |                   |                      |

**Número de horas a la semana dedicadas al estudio**

|          |                  | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | MENOS DE 8 HORAS | 27         | 26.0       | 27.0              | 27.0                 |
|          | 8 A 14 HORAS     | 45         | 43.3       | 45.0              | 72.0                 |
|          | 15 A 34 HORAS    | 24         | 23.1       | 24.0              | 96.0                 |
|          | 35 A 48 HORAS    | 1          | 1.0        | 1.0               | 97.0                 |
|          | 49 A 59 HORAS    | 3          | 2.9        | 3.0               | 100.0                |
|          | Total            | 100        | 96.2       | 100.0             |                      |
| Perdidos | Sistema          | 4          | 3.8        |                   |                      |
| Total    |                  | 104        | 100.0      |                   |                      |

**Número de horas a la semana dedicadas a otro tipo de actividades**

|          |                  | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | MENOS DE 8 HORAS | 82         | 78.8       | 84.5              | 84.5                 |
|          | 8 A 14 HORAS     | 10         | 9.6        | 10.3              | 94.8                 |
|          | 15 A 34 HORAS    | 2          | 1.9        | 2.1               | 96.9                 |
|          | 35 A 48 HORAS    | 2          | 1.9        | 2.1               | 99.0                 |
|          | 60 Y MAS         | 1          | 1.0        | 1.0               | 100.0                |
|          | Total            | 97         | 93.3       | 100.0             |                      |
| Perdidos | Sistema          | 7          | 6.7        |                   |                      |
| Total    |                  | 104        | 100.0      |                   |                      |

## ACOSO

**¿Ha padecido de acoso laboral?**

|          |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | NUNCA      | 49         | 80.3       | 81.7              | 81.7                 |
|          | ALGUNA VEZ | 11         | 18.0       | 18.3              | 100.0                |
|          | Total      | 60         | 98.4       | 100.0             |                      |
| Perdidos | Sistema    | 1          | 1.6        |                   |                      |
| Total    |            | 61         | 100.0      |                   |                      |

**¿Alguna vez la han humillado o denigrado?**

|          |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | NUNCA      | 52         | 85.2       | 86.7              | 86.7                 |
|          | ALGUNA VEZ | 8          | 13.1       | 13.3              | 100.0                |
|          | Total      | 60         | 98.4       | 100.0             |                      |
| Perdidos | Sistema    | 1          | 1.6        |                   |                      |
| Total    |            | 61         | 100.0      |                   |                      |

**¿Alguna vez la han ignorado o hecho sentir menos por ser mujer?**

|          |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | NUNCA      | 57         | 93.4       | 95.0              | 95.0                 |
|          | ALGUNA VEZ | 3          | 4.9        | 5.0               | 100.0                |
|          | Total      | 60         | 98.4       | 100.0             |                      |
| Perdidos | Sistema    | 1          | 1.6        |                   |                      |
| Total    |            | 61         | 100.0      |                   |                      |

**¿Ha sido víctima del acoso laboral en una dependencia pública?**

|          |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | NUNCA      | 53         | 86.9       | 88.3              | 88.3                 |
|          | ALGUNA VEZ | 7          | 11.5       | 11.7              | 100.0                |
|          | Total      | 60         | 98.4       | 100.0             |                      |
| Perdidos | Sistema    | 1          | 1.6        |                   |                      |
| Total    |            | 61         | 100.0      |                   |                      |

**¿Ha sido víctima del acoso laboral en una empresa privada, bancos y otros servicios privados?**

|          |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | NUNCA      | 56         | 91.8       | 93.3              | 93.3                 |
|          | ALGUNA VEZ | 4          | 6.6        | 6.7               | 100.0                |
|          | Total      | 60         | 98.4       | 100.0             |                      |
| Perdidos | Sistema    | 1          | 1.6        |                   |                      |
| Total    |            | 61         | 100.0      |                   |                      |

**¿Ha sido víctima del acoso laboral en una escuela?**

|          |         | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | NUNCA   | 60         | 98.4       | 100.0             | 100.0                |
| Perdidos | Sistema | 1          | 1.6        |                   |                      |
| Total    |         | 61         | 100.0      |                   |                      |

**¿Ha sido víctima del acoso laboral en una fábrica, taller o maquila?**

|          |         | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | NUNCA   | 60         | 98.4       | 100.0             | 100.0                |
| Perdidos | Sistema | 1          | 1.6        |                   |                      |
| Total    |         | 61         | 100.0      |                   |                      |

**¿Ha sido víctima del acoso laboral en una casa?**

|          |         | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | NUNCA   | 60         | 98.4       | 100.0             | 100.0                |
| Perdidos | Sistema | 1          | 1.6        |                   |                      |
| Total    |         | 61         | 100.0      |                   |                      |

**¿Ha sido víctima del acoso laboral en una campo?**

|          |         | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | NUNCA   | 60         | 98.4       | 100.0             | 100.0                |
| Perdidos | Sistema | 1          | 1.6        |                   |                      |
| Total    |         | 61         | 100.0      |                   |                      |

**¿Ha sido víctima del acoso laboral en una otro no especificado?**

|          |         | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | NUNCA   | 60         | 98.4       | 100.0             | 100.0                |
| Perdidos | Sistema | 1          | 1.6        |                   |                      |
| Total    |         | 61         | 100.0      |                   |                      |

**¿Alguna vez el agente generador del acoso laboral ha sido su jefe inmediato o superior?**

|          |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | NUNCA      | 52         | 85.2       | 86.7              | 86.7                 |
|          | ALGUNA VEZ | 8          | 13.1       | 13.3              | 100.0                |
|          | Total      | 60         | 98.4       | 100.0             |                      |
| Perdidos | Sistema    | 1          | 1.6        |                   |                      |
| Total    |            | 61         | 100.0      |                   |                      |

**¿Alguna vez el agente generador del acoso laboral ha sido un compañero?**

|          |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | NUNCA      | 57         | 93.4       | 95.0              | 95.0                 |
|          | ALGUNA VEZ | 3          | 4.9        | 5.0               | 100.0                |
|          | Total      | 60         | 98.4       | 100.0             |                      |
| Perdidos | Sistema    | 1          | 1.6        |                   |                      |
| Total    |            | 61         | 100.0      |                   |                      |

**¿Alguna vez el agente generador del acoso laboral ha sido alguna persona diferente a las mencionadas anteriormente?**

|          |         | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | NUNCA   | 60         | 98.4       | 100.0             | 100.0                |
| Perdidos | Sistema | 1          | 1.6        |                   |                      |
| Total    |         | 61         | 100.0      |                   |                      |

**¿Ha interpuesto alguna denuncia por este concepto?**

|          |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | NUNCA      | 58         | 95.1       | 96.7              | 96.7                 |
|          | ALGUNA VEZ | 2          | 3.3        | 3.3               | 100.0                |
|          | Total      | 60         | 98.4       | 100.0             |                      |
| Perdidos | Sistema    | 1          | 1.6        |                   |                      |
| Total    |            | 61         | 100.0      |                   |                      |

## HOSTIGAMIENTO

¿Ha sufrido de hostigamiento sexual en el trabajo?

|          |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | NUNCA      | 54         | 88.5       | 90.0              | 90.0                 |
|          | ALGUNA VEZ | 6          | 9.8        | 10.0              | 100.0                |
|          | Total      | 60         | 98.4       | 100.0             |                      |
| Perdidos | Sistema    | 1          | 1.6        |                   |                      |
| Total    |            | 61         | 100.0      |                   |                      |

¿Alguna vez le han hecho insinuaciones o propuestas sexuales?

|          |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | NUNCA      | 56         | 91.8       | 93.3              | 93.3                 |
|          | ALGUNA VEZ | 4          | 6.6        | 6.7               | 100.0                |
|          | Total      | 60         | 98.4       | 100.0             |                      |
| Perdidos | Sistema    | 1          | 1.6        |                   |                      |
| Total    |            | 61         | 100.0      |                   |                      |

¿Ha tenido represalias por no acceder a sus peticiones?

|          |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | NUNCA      | 58         | 95.1       | 96.7              | 96.7                 |
|          | ALGUNA VEZ | 2          | 3.3        | 3.3               | 100.0                |
|          | Total      | 60         | 98.4       | 100.0             |                      |
| Perdidos | Sistema    | 1          | 1.6        |                   |                      |
| Total    |            | 61         | 100.0      |                   |                      |

¿Ha sido víctima del hostigamiento sexual en una dependencia pública?

|          |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | NUNCA      | 55         | 90.2       | 91.7              | 91.7                 |
|          | ALGUNA VEZ | 5          | 8.2        | 8.3               | 100.0                |
|          | Total      | 60         | 98.4       | 100.0             |                      |
| Perdidos | Sistema    | 1          | 1.6        |                   |                      |
| Total    |            | 61         | 100.0      |                   |                      |

**¿Ha sido víctima del hostigamiento sexual en una empresa privada, bancos y otros servicios privados?**

|          |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | NUNCA      | 57         | 93.4       | 95.0              | 95.0                 |
|          | ALGUNA VEZ | 3          | 4.9        | 5.0               | 100.0                |
|          | Total      | 60         | 98.4       | 100.0             |                      |
| Perdidos | Sistema    | 1          | 1.6        |                   |                      |
| Total    |            | 61         | 100.0      |                   |                      |

**¿Ha sido víctima del hostigamiento sexual en una escuela?**

|          |         | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | NUNCA   | 60         | 98.4       | 100.0             | 100.0                |
| Perdidos | Sistema | 1          | 1.6        |                   |                      |
| Total    |         | 61         | 100.0      |                   |                      |

**¿Ha sido víctima del hostigamiento sexual en una fábrica, taller o maquila?**

|          |         | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | NUNCA   | 60         | 98.4       | 100.0             | 100.0                |
| Perdidos | Sistema | 1          | 1.6        |                   |                      |
| Total    |         | 61         | 100.0      |                   |                      |

**¿Ha sido víctima del hostigamiento sexual en una casa?**

|          |         | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | NUNCA   | 60         | 98.4       | 100.0             | 100.0                |
| Perdidos | Sistema | 1          | 1.6        |                   |                      |
| Total    |         | 61         | 100.0      |                   |                      |

**¿Ha sido víctima del hostigamiento sexual en una campo?**

|          |         | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | NUNCA   | 60         | 98.4       | 100.0             | 100.0                |
| Perdidos | Sistema | 1          | 1.6        |                   |                      |
| Total    |         | 61         | 100.0      |                   |                      |

**¿Ha sido víctima del hostigamiento sexual en otro lugar no especificado?**

|          |         | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | NUNCA   | 60         | 98.4       | 100.0             | 100.0                |
| Perdidos | Sistema | 1          | 1.6        |                   |                      |
| Total    |         | 61         | 100.0      |                   |                      |

**¿El agente generador del hostigamiento sexual ha sido su jefe inmediato o superior?**

|          |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | NUNCA      | 55         | 90.2       | 91.7              | 91.7                 |
|          | ALGUNA VEZ | 5          | 8.2        | 8.3               | 100.0                |
|          | Total      | 60         | 98.4       | 100.0             |                      |
| Perdidos | Sistema    | 1          | 1.6        |                   |                      |
| Total    |            | 61         | 100.0      |                   |                      |

**¿El agente generador del hostigamiento sexual ha sido su compañero?**

|          |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | NUNCA      | 57         | 93.4       | 95.0              | 95.0                 |
|          | ALGUNA VEZ | 3          | 4.9        | 5.0               | 100.0                |
|          | Total      | 60         | 98.4       | 100.0             |                      |
| Perdidos | Sistema    | 1          | 1.6        |                   |                      |
| Total    |            | 61         | 100.0      |                   |                      |

**¿El agente generador del hostigamiento sexual ha sido alguna persona diferente a las mencionadas anteriormente?**

|          |         | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | NUNCA   | 60         | 98.4       | 100.0             | 100.0                |
| Perdidos | Sistema | 1          | 1.6        |                   |                      |
| Total    |         | 61         | 100.0      |                   |                      |

**¿Ha interpuesto alguna denuncia por este concepto?**

|          |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos  | NUNCA      | 59         | 96.7       | 98.3              | 98.3                 |
|          | ALGUNA VEZ | 1          | 1.6        | 1.7               | 100.0                |
|          | Total      | 60         | 98.4       | 100.0             |                      |
| Perdidos | Sistema    | 1          | 1.6        |                   |                      |
| Total    |            | 61         | 100.0      |                   |                      |

## ANEXO 3 TABLA DE CONTINGENCIAS

Tabla de contingencia Género \* Puesto que ocupa en su lugar de trabajo

|        |  |  | Puesto que ocupa en su lugar de trabajo |                 |                   |                         |        | Total            |
|--------|--|--|---|-----------------|-------------------|-------------------------|--------|------------------|
|        |  |  | Director general                        | Gerente de área | Supervisor o jefe | Empleado administrativo | Otro   | Director general |
| Género | Femenino                                     | Recuento                                     | 1                                       | 3               | 12                | 24                      | 10     | 50               |
|        |  | % de Género                                  | 2.0%                                    | 6.0%            | 24.0%             | 48.0%                   | 20.0%  | 100.0%           |
|        |  | % de Puesto que ocupa en su lugar de trabajo | 20.0%                                   | 33.3%           | 54.5%             | 60.0%                   | 71.4%  | 55.6%            |
|        | Masculino                                    | % del total                                  | 1.1%                                    | 3.3%            | 13.3%             | 26.7%                   | 11.1%  | 55.6%            |
|        |  | Recuento                                     | 4                                       | 6               | 10                | 16                      | 4      | 40               |
|        |  | % de Género                                  | 10.0%                                   | 15.0%           | 25.0%             | 40.0%                   | 10.0%  | 100.0%           |
| Total  | % de Puesto que ocupa en su lugar de trabajo | 80.0%  | 66.7%                                   | 45.5%           | 40.0%             | 28.6%                   | 44.4%  |                  |
|        | % del total                                  | 4.4%   | 6.7%                                    | 11.1%           | 17.8%             | 4.4%                    | 44.4%  |                  |
|        | Recuento                                     | 5  | 9                                       | 22              | 40                | 14                      | 90     |                  |
|        | % de Género                                  | 5.6%   | 10.0%                                   | 24.4%           | 44.4%             | 15.6%                   | 100.0% |                  |
|        |  | % de Puesto que ocupa en su lugar de trabajo | 100.0%                                  | 100.0%          | 100.0%            | 100.0%                  | 100.0% | 100.0%           |
|        |  | % del total                                  | 5.6%                                    | 10.0%           | 24.4%             | 44.4%                   | 15.6%  | 100.0%           |



**Tabla de contingencia Edad \* Puesto que ocupa en su lugar de trabajo \* Género**

| Género    |  |                 |  | Puesto que ocupa en su lugar de trabajo |                 |                   |                         |        | Total            |       |
|-----------|--|-----------------|--|---|-----------------|-------------------|-------------------------|--------|------------------|-------|
|           |  |                 |  | Director general                        | Gerente de área | Supervisor o jefe | Empleado administrativo | Otro   | Director general |       |
| Femenino  | Edad   | 24-34           | Recuento                                     | 0                                       | 3               | 5                 | 17                      | 7      | 32               |       |
|           |  |                 | % de Edad                                    | .0%                                     | 9.4%            | 15.6%             | 53.1%                   | 21.9%  | 100.0%           |       |
|           |  |                 | % de Puesto que ocupa en su lugar de trabajo | .0%                                     | 100.0%          | 41.7%             | 70.8%                   | 70.0%  | 64.0%            |       |
|           |  |                 |  | % del total                             | .0%             | 6.0%              | 10.0%                   | 34.0%  | 14.0%            | 64.0% |
|           |  | 35-44           | Recuento                                     | 0                                       | 0               | 5                 | 6                       | 3      | 14               |       |
|           |  |                 | % de Edad                                    | .0%                                     | .0%             | 35.7%             | 42.9%                   | 21.4%  | 100.0%           |       |
|           |  |                 | % de Puesto que ocupa en su lugar de trabajo | .0%                                     | .0%             | 41.7%             | 25.0%                   | 30.0%  | 28.0%            |       |
|           |  |                 |  | % del total                             | .0%             | .0%               | 10.0%                   | 12.0%  | 6.0%             | 28.0% |
|           |  | 44 y más        | Recuento                                     | 1                                       | 0               | 2                 | 1                       | 0      | 4                |       |
|           |  |                 | % de Edad                                    | 25.0%                                   | .0%             | 50.0%             | 25.0%                   | .0%    | 100.0%           |       |
|           |  |                 | % de Puesto que ocupa en su lugar de trabajo | 100.0%                                  | .0%             | 16.7%             | 4.2%                    | .0%    | 8.0%             |       |
|           |  |                 |  | % del total                             | 2.0%            | .0%               | 4.0%                    | 2.0%   | .0%              | 8.0%  |
|           |  | Total           | Recuento                                     | 1                                       | 3               | 12                | 24                      | 10     | 50               |       |
|           |  |                 | % de Edad                                    | 2.0%                                    | 6.0%            | 24.0%             | 48.0%                   | 20.0%  | 100.0%           |       |
|           |  |                 | % de Puesto que ocupa en su lugar de trabajo | 100.0%                                  | 100.0%          | 100.0%            | 100.0%                  | 100.0% | 100.0%           |       |
|           |  | % del total     | 2.0%   | 6.0%                                    | 24.0%           | 48.0%             | 20.0%                   | 100.0% |                  |       |
| Masculino | Edad   | 24-34           | Recuento                                     | 0                                       | 4               | 6                 | 10                      | 1      | 21               |       |
|           |  |                 | % de Edad                                    | .0%                                     | 19.0%           | 28.6%             | 47.6%                   | 4.8%   | 100.0%           |       |
|           |  |                 | % de Puesto que ocupa en su lugar de trabajo | .0%                                     | 66.7%           | 60.0%             | 62.5%                   | 25.0%  | 52.5%            |       |
|           |  |                 |  | % del total                             | .0%             | 10.0%             | 15.0%                   | 25.0%  | 2.5%             | 52.5% |
|           |  | 35-44           | Recuento                                     | 3                                       | 1               | 3                 | 2                       | 1      | 10               |       |
|           |  |                 | % de Edad                                    | 30.0%                                   | 10.0%           | 30.0%             | 20.0%                   | 10.0%  | 100.0%           |       |
|           |  |                 | % de Puesto que ocupa en su lugar de trabajo | 75.0%                                   | 16.7%           | 30.0%             | 12.5%                   | 25.0%  | 25.0%            |       |
|           |  |                 |  | % del total                             | 7.5%            | 2.5%              | 7.5%                    | 5.0%   | 2.5%             | 25.0% |
|           |  | 44 y más        | Recuento                                     | 1                                       | 1               | 1                 | 4                       | 1      | 8                |       |
|           |  |                 | % de Edad                                    | 12.5%                                   | 12.5%           | 12.5%             | 50.0%                   | 12.5%  | 100.0%           |       |
|           |  |                 | % de Puesto que ocupa en su lugar de trabajo | 25.0%                                   | 16.7%           | 10.0%             | 25.0%                   | 25.0%  | 20.0%            |       |
|           |  |                 |  | % del total                             | 2.5%            | 2.5%              | 2.5%                    | 10.0%  | 2.5%             | 20.0% |
|           |  | No especificado | Recuento                                     | 0                                       | 0               | 0                 | 0                       | 1      | 1                |       |
|           |  |                 | % de Edad                                    | .0%                                     | .0%             | .0%               | .0%                     | 100.0% | 100.0%           |       |
|           |  |                 | % de Puesto que ocupa en su lugar de trabajo | .0%                                     | .0%             | .0%               | .0%                     | 25.0%  | 2.5%             |       |
|           |  | % del total     | .0%  | .0%                                     | .0%             | .0%               | 2.5%                    | 2.5%   |                  |       |
| Total     | Recuento                                     | 4               | 6  | 10                                      | 16              | 4                 | 40                      |        |                  |       |
|           | % de Edad                                    | 10.0%           | 15.0%  | 25.0%                                   | 40.0%           | 10.0%             | 100.0%                  |        |                  |       |
|           | % de Puesto que ocupa en su lugar de trabajo | 100.0%          | 100.0%                                       | 100.0%                                  | 100.0%          | 100.0%            | 100.0%                  |        |                  |       |
|           |  | % del total     | 10.0%  | 15.0%                                   | 25.0%           | 40.0%             | 10.0%                   | 100.0% |                  |       |

**Tabla de contingencia Estado civil \* Puesto que ocupa en su lugar de trabajo \* Género**

| Género      |  |                             |  | Puesto que ocupa en su lugar de trabajo      |                 |                   |                         |        | Total            |        |
|-------------|--|-----------------------------|--|--|-----------------|-------------------|-------------------------|--------|------------------|--------|
|             |  |                             |  | Director general                             | Gerente de área | Supervisor o jefe | Empleado administrativo | Otro   | Director general |        |
| Femenino    | Estado civil                                 | Casados o unidos            | Recuento                                     | 0  | 0               | 5                 | 13                      | 4      | 22               |        |
|             |  |                             | % de Estado civil                            | .0%  | .0%             | 22.7%             | 59.1%                   | 18.2%  | 100.0%           |        |
|             |  |                             | % de Puesto que ocupa en su lugar de trabajo | .0%  | .0%             | 41.7%             | 54.2%                   | 40.0%  | 44.0%            |        |
|             |  | % del total                 | .0%  | .0%  | 10.0%           | 26.0%             | 8.0%                    | 44.0%  |                  |        |
|             |  | Alguna vez casados o unidos | Recuento                                     | 0  | 2               | 1                 | 0                       | 0      | 3                |        |
|             |  |                             | % de Estado civil                            | .0%  | 66.7%           | 33.3%             | .0%                     | .0%    | 100.0%           |        |
|             |  |                             | % de Puesto que ocupa en su lugar de trabajo | .0%  | 66.7%           | 8.3%              | .0%                     | .0%    | 6.0%             |        |
|             |  | % del total                 | .0%  | 4.0%   | 2.0%            | .0%               | .0%                     | 6.0%   |                  |        |
|             |  | Solteros                    | Recuento                                     | 1  | 1               | 6                 | 11                      | 6      | 25               |        |
|             | % de Estado civil                            |                             | 4.0%   | 4.0%   | 24.0%           | 44.0%             | 24.0%                   | 100.0% |                  |        |
|             | % de Puesto que ocupa en su lugar de trabajo |                             | 100.0%                                       | 33.3%  | 50.0%           | 45.8%             | 60.0%                   | 50.0%  |                  |        |
|             | % del total                                  | 2.0%                        | 2.0%   | 12.0%  | 22.0%           | 12.0%             | 50.0%                   |        |                  |        |
|             | Total  |                             |  | Recuento                                     | 1               | 3                 | 12                      | 24     | 10               | 50     |
|             |  |                             |  | % de Estado civil                            | 2.0%            | 6.0%              | 24.0%                   | 48.0%  | 20.0%            | 100.0% |
|             |  |                             |  | % de Puesto que ocupa en su lugar de trabajo | 100.0%          | 100.0%            | 100.0%                  | 100.0% | 100.0%           | 100.0% |
| % del total |  |                             |  | 2.0%   | 6.0%            | 24.0%             | 48.0%                   | 20.0%  | 100.0%           |        |
|             |  |                             |  |  |                 |                   |                         |        |                  |        |
|             |  |                             |  |  |                 |                   |                         |        |                  |        |
| Masculino   | Estado civil                                 | Casados o unidos            | Recuento                                     | 4  | 3               | 4                 | 7                       | 2      | 20               |        |
|             |  |                             | % de Estado civil                            | 20.0%  | 15.0%           | 20.0%             | 35.0%                   | 10.0%  | 100.0%           |        |
|             |  |                             | % de Puesto que ocupa en su lugar de trabajo | 100.0%                                       | 50.0%           | 40.0%             | 43.8%                   | 50.0%  | 50.0%            |        |
|             |  | % del total                 | 10.0%  | 7.5%   | 10.0%           | 17.5%             | 5.0%                    | 50.0%  |                  |        |
|             |  | Alguna vez casados o unidos | Recuento                                     | 0  | 0               | 0                 | 1                       | 0      | 1                |        |
|             |  |                             | % de Estado civil                            | .0%  | .0%             | .0%               | 100.0%                  | .0%    | 100.0%           |        |
|             |  |                             | % de Puesto que ocupa en su lugar de trabajo | .0%  | .0%             | .0%               | 6.3%                    | .0%    | 2.5%             |        |
|             |  | % del total                 | .0%  | .0%  | .0%             | 2.5%              | .0%                     | 2.5%   |                  |        |
|             |  | Solteros                    | Recuento                                     | 0  | 3               | 6                 | 8                       | 2      | 19               |        |
|             | % de Estado civil                            |                             | .0%  | 15.8%  | 31.6%           | 42.1%             | 10.5%                   | 100.0% |                  |        |
|             | % de Puesto que ocupa en su lugar de trabajo |                             | .0%  | 50.0%  | 60.0%           | 50.0%             | 50.0%                   | 47.5%  |                  |        |
|             | % del total                                  | .0%                         | 7.5%   | 15.0%  | 20.0%           | 5.0%              | 47.5%                   |        |                  |        |
|             | Total  |                             |  | Recuento                                     | 4               | 6                 | 10                      | 16     | 4                | 40     |
|             |  |                             |  | % de Estado civil                            | 10.0%           | 15.0%             | 25.0%                   | 40.0%  | 10.0%            | 100.0% |
|             |  |                             |  | % de Puesto que ocupa en su lugar de trabajo | 100.0%          | 100.0%            | 100.0%                  | 100.0% | 100.0%           | 100.0% |
| % del total |  |                             |  | 10.0%  | 15.0%           | 25.0%             | 40.0%                   | 10.0%  | 100.0%           |        |
|             |  |                             |  |  |                 |                   |                         |        |                  |        |
|             |  |                             |  |  |                 |                   |                         |        |                  |        |

**Tabla de contingencia Género \* Ingresos percibidos**

|                     |                                   |                          | Género   |           | Total    |
|---------------------|-----------------------------------|--------------------------|----------|-----------|----------|
|                     |                                   |                          | Femenino | Masculino | Femenino |
| Ingresos percibidos | Más de 1 hasta 2 salarios mínimos | Recuento                 | 6        | 4         | 10       |
|                     |                                   | % de Ingresos percibidos | 60.0%    | 40.0%     | 100.0%   |
|                     |                                   | % de Género              | 9.8%     | 10.0%     | 9.9%     |
|                     |                                   | % del total              | 5.9%     | 4.0%      | 9.9%     |
|                     | Más de 2 hasta 3 salarios mínimos | Recuento                 | 11       | 1         | 12       |
|                     |                                   | % de Ingresos percibidos | 91.7%    | 8.3%      | 100.0%   |
|                     |                                   | % de Género              | 18.0%    | 2.5%      | 11.9%    |
|                     |                                   | % del total              | 10.9%    | 1.0%      | 11.9%    |
|                     | Más de 3 hasta 4 salarios mínimos | Recuento                 | 7        | 8         | 15       |
|                     |                                   | % de Ingresos percibidos | 46.7%    | 53.3%     | 100.0%   |
|                     |                                   | % de Género              | 11.5%    | 20.0%     | 14.9%    |
|                     |                                   | % del total              | 6.9%     | 7.9%      | 14.9%    |
|                     | Más de 4 hasta 5 salarios mínimos | Recuento                 | 7        | 1         | 8        |
|                     |                                   | % de Ingresos percibidos | 87.5%    | 12.5%     | 100.0%   |
|                     |                                   | % de Género              | 11.5%    | 2.5%      | 7.9%     |
|                     |                                   | % del total              | 6.9%     | 1.0%      | 7.9%     |
|                     | Más de 5 salarios mínimos         | Recuento                 | 15       | 19        | 34       |
|                     |                                   | % de Ingresos percibidos | 44.1%    | 55.9%     | 100.0%   |
|                     |                                   | % de Género              | 24.6%    | 47.5%     | 33.7%    |
|                     |                                   | % del total              | 14.9%    | 18.8%     | 33.7%    |
|                     | No recibe ingresos                | Recuento                 | 6        | 1         | 7        |
|                     |                                   | % de Ingresos percibidos | 85.7%    | 14.3%     | 100.0%   |
|                     |                                   | % de Género              | 9.8%     | 2.5%      | 6.9%     |
|                     |                                   | % del total              | 5.9%     | 1.0%      | 6.9%     |
|                     | No especificado                   | Recuento                 | 9        | 6         | 15       |
|                     |                                   | % de Ingresos percibidos | 60.0%    | 40.0%     | 100.0%   |
|                     |                                   | % de Género              | 14.8%    | 15.0%     | 14.9%    |
|                     |                                   | % del total              | 8.9%     | 5.9%      | 14.9%    |
| Total               |                                   | Recuento                 | 61       | 40        | 101      |
|                     |                                   | % de Ingresos percibidos | 60.4%    | 39.6%     | 100.0%   |
|                     |                                   | % de Género              | 100.0%   | 100.0%    | 100.0%   |
|                     |                                   | % del total              | 60.4%    | 39.6%     | 100.0%   |

**Tabla de contingencia Número de horas dedicadas a la semana a su actividad económica \* Género**

|  |   |   | Género   |           | Total  |
|--|---|---|----------|-----------|--------|
|  |   |   | Femenino | Masculino |        |
| Número de horas dedicadas a la semana a su actividad económica | Menos de 8 horas  | Recuento  | 6        | 1         | 7      |
|  |   | % de Número de horas dedicadas a la semana a su actividad económica | 85.7%    | 14.3%     | 100.0% |
|  |   | % de Género   | 10.7%    | 2.4%      | 7.2%   |
|  |   | % del total   | 6.2%     | 1.0%      | 7.2%   |
|  | 8 a 14 horas  | Recuento  | 20       | 6         | 26     |
|  |   | % de Número de horas dedicadas a la semana a su actividad económica | 76.9%    | 23.1%     | 100.0% |
|  |   | % de Género   | 35.7%    | 14.6%     | 26.8%  |
|  |   | % del total   | 20.6%    | 6.2%      | 26.8%  |
|  | 15 a 34 horas   | Recuento  | 3        | 5         | 8      |
|  |   | % de Número de horas dedicadas a la semana a su actividad económica | 37.5%    | 62.5%     | 100.0% |
|  |   | % de Género   | 5.4%     | 12.2%     | 8.2%   |
|  |   | % del total   | 3.1%     | 5.2%      | 8.2%   |
|  | 35 a 48 horas   | Recuento  | 21       | 20        | 41     |
|  |   | % de Número de horas dedicadas a la semana a su actividad económica | 51.2%    | 48.8%     | 100.0% |
|  |   | % de Género   | 37.5%    | 48.8%     | 42.3%  |
|  |   | % del total   | 21.6%    | 20.6%     | 42.3%  |
|  | 49 a 59 horas   | Recuento  | 6        | 3         | 9      |
|  |   | % de Número de horas dedicadas a la semana a su actividad económica | 66.7%    | 33.3%     | 100.0% |
|  |   | % de Género   | 10.7%    | 7.3%      | 9.3%   |
|  |   | % del total   | 6.2%     | 3.1%      | 9.3%   |
|  | 60 y más  | Recuento  | 0        | 6         | 6      |
|  |   | % de Número de horas dedicadas a la semana a su actividad económica | .0%      | 100.0%    | 100.0% |
|  |   | % de Género   | .0%      | 14.6%     | 6.2%   |
|  |   | % del total   | .0%      | 6.2%      | 6.2%   |
| Total  | Recuento  | 56  | 41       | 97        |        |
|  | % de Número de horas dedicadas a la semana a su actividad económica | 57.7%   | 42.3%    | 100.0%    |        |
|  | % de Género   | 100.0%  | 100.0%   | 100.0%    |        |
|  | % del total   | 57.7%   | 42.3%    | 100.0%    |        |

**Tabla de contingencia Número de horas a la semana dedicadas al trabajo doméstico \* Género**

|  |                  |   | Género   |           | Total    |
|--|------------------|---|----------|-----------|----------|
|  |                  |   | Femenino | Masculino | Femenino |
| Número de horas a la semana dedicadas al trabajo doméstico | Menos de 8 horas | Recuento  | 31       | 27        | 58       |
|  |                  | % de Número de horas a la semana dedicadas al trabajo doméstico | 53.4%    | 46.6%     | 100.0%   |
|  |                  | % de Género   | 53.4%    | 69.2%     | 59.8%    |
|  |                  | % del total   | 32.0%    | 27.8%     | 59.8%    |
|  | 8 a 14 horas     | Recuento  | 15       | 11        | 26       |
|  |                  | % de Número de horas a la semana dedicadas al trabajo doméstico | 57.7%    | 42.3%     | 100.0%   |
|  |                  | % de Género   | 25.9%    | 28.2%     | 26.8%    |
|  |                  | % del total   | 15.5%    | 11.3%     | 26.8%    |
|  | 15 a 34 horas    | Recuento  | 7        | 0         | 7        |
|  |                  | % de Número de horas a la semana dedicadas al trabajo doméstico | 100.0%   | .0%       | 100.0%   |
|  |                  | % de Género   | 12.1%    | .0%       | 7.2%     |
|  |                  | % del total   | 7.2%     | .0%       | 7.2%     |
|  | 35 a 48 horas    | Recuento  | 1        | 0         | 1        |
|  |                  | % de Número de horas a la semana dedicadas al trabajo doméstico | 100.0%   | .0%       | 100.0%   |
|  |                  | % de Género   | 1.7%     | .0%       | 1.0%     |
|  |                  | % del total   | 1.0%     | .0%       | 1.0%     |
|  | 49 a 59 horas    | Recuento  | 1        | 1         | 2        |
|  |                  | % de Número de horas a la semana dedicadas al trabajo doméstico | 50.0%    | 50.0%     | 100.0%   |
|  |                  | % de Género   | 1.7%     | 2.6%      | 2.1%     |
|  |                  | % del total   | 1.0%     | 1.0%      | 2.1%     |
|  | 60 y más         | Recuento  | 3        | 0         | 3        |
|  |                  | % de Número de horas a la semana dedicadas al trabajo doméstico | 100.0%   | .0%       | 100.0%   |
|  |                  | % de Género   | 5.2%     | .0%       | 3.1%     |
|  |                  | % del total   | 3.1%     | .0%       | 3.1%     |
| Total  |                  | Recuento  | 58       | 39        | 97       |
|  |                  | % de Número de horas a la semana dedicadas al trabajo doméstico | 59.8%    | 40.2%     | 100.0%   |
|  |                  | % de Género   | 100.0%   | 100.0%    | 100.0%   |
|  |                  | % del total   | 59.8%    | 40.2%     | 100.0%   |

**Tabla de contingencia Número de horas a la semana dedicadas a actividades personales, deportivas y recreativas \* Género**

|  |   |   | Género   |           | Total  |
|--|---|---|----------|-----------|--------|
|  |   |   | Femenino | Masculino |        |
| Número de horas a la semana dedicadas a actividades personales, deportivas y recreativas | Menos de 8 horas  | Recuento  | 37       | 24        | 61     |
|  |   | % de Número de horas a la semana dedicadas a actividades personales, deportivas y recreativas | 60.7%    | 39.3%     | 100.0% |
|  |   | % de Género   | 62.7%    | 58.5%     | 61.0%  |
|  |   | % del total   | 37.0%    | 24.0%     | 61.0%  |
|  | 8 a 14 horas  | Recuento  | 17       | 14        | 31     |
|  |   | % de Número de horas a la semana dedicadas a actividades personales, deportivas y recreativas | 54.8%    | 45.2%     | 100.0% |
|  |   | % de Género   | 28.8%    | 34.1%     | 31.0%  |
|  |   | % del total   | 17.0%    | 14.0%     | 31.0%  |
|  | 15 a 34 horas   | Recuento  | 3        | 2         | 5      |
|  |   | % de Número de horas a la semana dedicadas a actividades personales, deportivas y recreativas | 60.0%    | 40.0%     | 100.0% |
|  |   | % de Género   | 5.1%     | 4.9%      | 5.0%   |
|  |   | % del total   | 3.0%     | 2.0%      | 5.0%   |
|  | 35 a 48 horas   | Recuento  | 1        | 1         | 2      |
|  |   | % de Número de horas a la semana dedicadas a actividades personales, deportivas y recreativas | 50.0%    | 50.0%     | 100.0% |
|  |   | % de Género   | 1.7%     | 2.4%      | 2.0%   |
|  |   | % del total   | 1.0%     | 1.0%      | 2.0%   |
| 49 a 59 horas  | Recuento  | 1   | 0        | 1         |        |
|  | % de Número de horas a la semana dedicadas a actividades personales, deportivas y recreativas | 100.0%  | .0%      | 100.0%    |        |
|  | % de Género   | 1.7%  | .0%      | 1.0%      |        |
|  | % del total   | 1.0%  | .0%      | 1.0%      |        |
| Total  | Recuento  | 59  | 41       | 100       |        |
|  | % de Número de horas a la semana dedicadas a actividades personales, deportivas y recreativas | 59.0%   | 41.0%    | 100.0%    |        |
|  | % de Género   | 100.0%  | 100.0%   | 100.0%    |        |
|  | % del total   | 59.0%   | 41.0%    | 100.0%    |        |

**Tabla de contingencia Número de horas a la semana dedicadas a la comunidad \* Género**

|  |   |   | Género   |           | Total  |
|--|---|---|----------|-----------|--------|
|  |   |   | Femenino | Masculino |        |
| Número de horas a la semana dedicadas a la comunidad | Menos de 8 horas  | Recuento  | 56       | 35        | 91     |
|  |   | % de Número de horas a la semana dedicadas a la comunidad | 61.5%    | 38.5%     | 100.0% |
|  |   | % de Género   | 98.2%    | 87.5%     | 93.8%  |
|  |   | % del total   | 57.7%    | 36.1%     | 93.8%  |
|  | 8 a 14 horas  | Recuento  | 0        | 4         | 4      |
|  |   | % de Número de horas a la semana dedicadas a la comunidad | .0%      | 100.0%    | 100.0% |
|  |   | % de Género   | .0%      | 10.0%     | 4.1%   |
|  |   | % del total   | .0%      | 4.1%      | 4.1%   |
|  | 15 a 34 horas   | Recuento  | 1        | 0         | 1      |
|  |   | % de Número de horas a la semana dedicadas a la comunidad | 100.0%   | .0%       | 100.0% |
|  |   | % de Género   | 1.8%     | .0%       | 1.0%   |
|  |   | % del total   | 1.0%     | .0%       | 1.0%   |
| 60 y más   | Recuento  | 0   | 1        | 1         |        |
|  | % de Número de horas a la semana dedicadas a la comunidad | .0%   | 100.0%   | 100.0%    |        |
|  | % de Género   | .0%   | 2.5%     | 1.0%      |        |
|  | % del total   | .0%   | 1.0%     | 1.0%      |        |
| Total  | Recuento  | 57  | 40       | 97        |        |
|  | % de Número de horas a la semana dedicadas a la comunidad | 58.8%   | 41.2%    | 100.0%    |        |
|  | % de Género   | 100.0%  | 100.0%   | 100.0%    |        |
|  | % del total   | 58.8%   | 41.2%    | 100.0%    |        |

**Tabla de contingencia Número de horas a la semana dedicadas al estudio \* Género**

|  |   |   | Género   |           | Total  |
|--|---|---|----------|-----------|--------|
|  |   |   | Femenino | Masculino |        |
| Número de horas a la semana dedicadas al estudio | Menos de 8 horas                                      | Recuento  | 15       | 12        | 27     |
|  |   | % de Número de horas a la semana dedicadas al estudio | 55.6%    | 44.4%     | 100.0% |
|  |   | % de Género   | 25.4%    | 29.3%     | 27.0%  |
|  |   | % del total   | 15.0%    | 12.0%     | 27.0%  |
|  | 8 a 14 horas  | Recuento  | 27       | 18        | 45     |
|  |   | % de Número de horas a la semana dedicadas al estudio | 60.0%    | 40.0%     | 100.0% |
|  |   | % de Género   | 45.8%    | 43.9%     | 45.0%  |
|  |   | % del total   | 27.0%    | 18.0%     | 45.0%  |
|  | 15 a 34 horas   | Recuento  | 13       | 11        | 24     |
|  |   | % de Número de horas a la semana dedicadas al estudio | 54.2%    | 45.8%     | 100.0% |
|  |   | % de Género   | 22.0%    | 26.8%     | 24.0%  |
|  |   | % del total   | 13.0%    | 11.0%     | 24.0%  |
|  | 35 a 48 horas   | Recuento  | 1        | 0         | 1      |
|  |   | % de Número de horas a la semana dedicadas al estudio | 100.0%   | .0%       | 100.0% |
|  |   | % de Género   | 1.7%     | .0%       | 1.0%   |
|  |   | % del total   | 1.0%     | .0%       | 1.0%   |
| 49 a 59 horas                                    | Recuento  | 3   | 0        | 3         |        |
|  | % de Número de horas a la semana dedicadas al estudio | 100.0%  | .0%      | 100.0%    |        |
|  | % de Género   | 5.1%  | .0%      | 3.0%      |        |
|  | % del total   | 3.0%  | .0%      | 3.0%      |        |
| Total  | Recuento  | 59  | 41       | 100       |        |
|  | % de Número de horas a la semana dedicadas al estudio | 59.0%   | 41.0%    | 100.0%    |        |
|  | % de Género   | 100.0%  | 100.0%   | 100.0%    |        |
|  | % del total   | 59.0%   | 41.0%    | 100.0%    |        |



**Tabla de contingencia Número de horas a la semana dedicadas a otro tipo de actividad \* Género**

|  |   |   | Género   |           | Total  |
|--|---|---|----------|-----------|--------|
|  |   |   | Femenino | Masculino |        |
| Número de horas a la semana dedicadas a otro tipo de actividad | Menos de 8 horas  | Recuento  | 50       | 32        | 82     |
|  |   | % de Número de horas a la semana dedicadas a otro tipo de actividad | 61.0%    | 39.0%     | 100.0% |
|  |   | % de Género   | 87.7%    | 80.0%     | 84.5%  |
|  |   | % del total   | 51.5%    | 33.0%     | 84.5%  |
|  | 8 a 14 horas  | Recuento  | 4        | 6         | 10     |
|  |   | % de Número de horas a la semana dedicadas a otro tipo de actividad | 40.0%    | 60.0%     | 100.0% |
|  |   | % de Género   | 7.0%     | 15.0%     | 10.3%  |
|  |   | % del total   | 4.1%     | 6.2%      | 10.3%  |
|  | 15 a 34 horas   | Recuento  | 2        | 0         | 2      |
|  |   | % de Número de horas a la semana dedicadas a otro tipo de actividad | 100.0%   | .0%       | 100.0% |
|  |   | % de Género   | 3.5%     | .0%       | 2.1%   |
|  |   | % del total   | 2.1%     | .0%       | 2.1%   |
|  | 35 a 48 horas   | Recuento  | 1        | 1         | 2      |
|  |   | % de Número de horas a la semana dedicadas a otro tipo de actividad | 50.0%    | 50.0%     | 100.0% |
|  |   | % de Género   | 1.8%     | 2.5%      | 2.1%   |
|  |   | % del total   | 1.0%     | 1.0%      | 2.1%   |
| 60 y más   | Recuento  | 0   | 1        | 1         |        |
|  | % de Número de horas a la semana dedicadas a otro tipo de actividad | .0%   | 100.0%   | 100.0%    |        |
|  | % de Género   | .0%   | 2.5%     | 1.0%      |        |
|  | % del total   | .0%   | 1.0%     | 1.0%      |        |
| Total  | Recuento  | 57  | 40       | 97        |        |
|  | % de Número de horas a la semana dedicadas a otro tipo de actividad | 58.8%   | 41.2%    | 100.0%    |        |
|  | % de Género   | 100.0%  | 100.0%   | 100.0%    |        |
|  | % del total   | 58.8%   | 41.2%    | 100.0%    |        |