



Universidad de San Carlos de Guatemala

Escuela de Ciencias Psicológicas

Departamento de Estudios de Postgrado

Maestría en Psicología Forense

**“Indefensión aprendida como factor de vulnerabilidad para la no denuncia en mujeres víctimas de violencia psicológica y acoso laboral en instituciones del estado”**

Glenda Iris Pineda Teo

Guatemala de la Asunción, Septiembre del 2023

## **MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO**

Maestro Mynor Estuardo Lemus Urbina

**Director**

Licenciada Julia Alicia Ramírez Orizábal de León

**Secretaria**

M.A Karla Amparo Carrera Vela

M.Sc. José Mariano González Barrios

**Representantes de los Profesores**

Viviana Raquel Ujpán Ordóñez

Nery Rafael Ocox Top

**Representantes Estudiantiles**

M.A. Olivia Marlene Alvarado Ruíz

**Representante de Egresados**

## **MIEMBROS DEL CONCEJO ACADÉMICO**

Maestro Mynor Estuardo Lemus Urbina

**Director**

Maestro Ronald Amilcar Solís Zea

**Director Departamento de Postgrado**

Maestra Gabriela Alvarez García

Maestro Francisco José Ureta Morales

Maestro Miguel Alfredo Guillén Barillas

Maestro Mario Colli Alonso

**Docentes titulares**



Cc. Archivo

COOIPs. 1565-2023

ORDEN DE IMPRESIÓN TRABAJO DE GRADUACIÓN

09 de septiembre de 2023

Licenciado (a)  
**Glenda Iris Pineda Teo**  
Presente

Maestrante:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a usted el Punto **SEXAGÉSIMO PRIMERO (61°)** del **Acta CUARENTA Y SEIS - DOS MIL VEINTITRÉS (46-2023)**, de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 06 de septiembre de 2023, que copiado literalmente dice:

**SEXAGÉSIMO PRIMERO:** Se conoció el expediente que contiene el Trabajo de Graduación titulado: **"Indefensión aprendida como factor de vulnerabilidad para la no denuncia en mujeres víctimas de violencia psicológica y acoso laboral en instituciones del Estado"** de la Maestría en **Psicología Forense**, realizado por:

**Glenda Iris Pineda Teo**

Registro Académico: 200121333  
CUI: 1922846730101

Con base en lo anterior, el Consejo Directivo **AUTORIZA LA IMPRESIÓN** del Trabajo de Graduación de la Maestría en Psicología Forense 4° cohorte con categoría en artes.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAR A TODOS"



Licenciada Julia Alicia Ramirez Orizabal de León  
SECRETARÍA DE ESCUELA II

/Verna



Universidad De San Carlos De Guatemala  
Escuela De Ciencias Psicológicas  
Departamento de Estudios De Postgrado  
Centro Universitario Metropolitano -CUM-  
9ª. Avenida 9-45 zona 11 Edificio "A" Oficina 206  
postgrado@psico.usac.edu.gt

D.E.P.Ps 364-2023  
Guatemala 29 de agosto de 2023

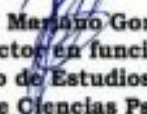
**Autorización para impresión proyecto de investigación.  
Maestría en Psicología Forense**

Licenciada (o)  
**Glenda Iris Pineda Teo**  
Maestrante

Licenciada (o) Pineda Teo:

**Después de saludarle cordialmente, transcribo a usted el Punto SÉPTIMO del ACTA No. CADEP-Ps-12-2023 de fecha nueve de agosto del dos mil veintitrés:** El director del Departamento de Estudios de Postgrado invitó al Maestro Francisco José Ureta Morales para que presente el informe de los trabajos de graduación como responsable del curso de Seminario III de la Maestría en Psicología Forense de la 4ta. y 5ta. cohorte. Este trabajo representa el último paso para culminar con los requisitos de graduación de la Maestría. Para tal efecto, los miembros del Concejo Académico del Departamento revisaron los documentos que fueron presentados y realizaron algunas preguntas sobre contenidos que fueron de interés debido a lo innovador del tema, la metodología utilizada, entre otros. Considerando, Reglamento del Sistema de Estudios de Postgrado, Capítulo III, Evaluación del Rendimiento Académico, Artículo 61. Atribuciones del Consejo Académico, literal b, Resolver los asuntos presentados por el Director de Estudios de Postgrado; sobre la Dirección del Departamento, Artículo 66. Atribuciones de la Dirección, literal f, Organizar y supervisar el funcionamiento del control académico basado en lo dispuesto por la Coordinadora General del Sistema de Estudios de Postgrado, n. Extender certificación de cursos, constancia de derechos de graduación y certificación de actas de graduación; sobre la evaluación del rendimiento académico de los estudiantes, Artículo 86. Graduación. Cumplidos los requisitos estipulados en este Reglamento y en el Normativo específico de la Unidad Académica, se le otorgará al profesional el grado que corresponda en acto público. Considerando, el Normativo del Departamento de Estudios de Postgrado de la Escuela de Ciencias Psicológicas, en el artículo 9, Funciones del Concejo Académico, literal g, Conocer sobre asuntos estudiantiles de los programas de estudios de postgrado, tales como proyectos de investigación, solicitudes específicas y otros asuntos no previstos, se **ACUERDA:** Autorizar la impresión del trabajo final de graduación con el título **"Indefensión aprendida como factor de vulnerabilidad para la no denuncia en mujeres víctimas de violencia psicológica y acoso laboral en instituciones del Estado"**

**"ID Y ENSEÑAD A TODOS"**

  
**M.Sc. Mariano González**  
**Director en funciones**  
**Departamento de Estudios de Postgrado**  
**Escuela de Ciencias Psicológicas**



c.c. archivo  
Yerna





Universidad De San Carlos De Guatemala  
Escuela De Ciencias Psicológicas  
Departamento de Estudios De Postgrado  
Centro Universitario Metropolitano -CUM-  
9ª. Avenida 9-45 zona 11 Edificio "A" Oficina 206  
Tel. 2418-7561 postgrado@psicousac.edu.gt



Guatemala, 30 de mayo de 2023

Maestro Ronald Solís Zea  
Director Departamento de Estudios de Postgrado  
Escuela de Ciencias Psicológicas  
Centro Universitario Metropolitano -CUM-  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Presente

Estimado Maestro Solís:

Reciba un saludo cordial. Por este medio hago de su conocimiento que emito **DICTAMEN TÉCNICO FAVORABLE** al trabajo de graduación del (de la) estudiante Glenda Iris Pineda Teo con carné 200121333, previo a optar al grado de Maestro(a) en Psicología Forense, el cual acompañé durante su realización. Dicho trabajo de graduación lleva por título "Indefensión aprendida como factor de vulnerabilidad para la no denuncia en mujeres víctimas de violencia psicológica y acoso laboral en instituciones del Estado".

Atentamente,

MSc. Francisco José Ureta Morales  
Coordinador Maestría en Psicología Forense  
Colegiado No. 3327

Glenda Iris Pineda Teo  
Licenciada en Psicología  
Colegiada 14, 552

## Índice

1.1 Línea de Investigación .....	2
1.2 Planteamiento de Problema: .....	3
1.3 Justificación .....	6
1.4 Alcances y límites .....	7
1.5 Objetivos de investigación .....	9
1.5.1. Objetivo General .....	9
1.5.2. Objetivos Específicos .....	9
1.6 Definición de variables .....	10
1.6.1. Conceptual .....	10
Indefensión Aprendida .....	10
Violencia Psicológica .....	10
Acoso laboral (Moobing) .....	10
1.6.2. Operacional .....	11
CAPITULO II .....	12
2.1 Indefensión Aprendida .....	12
2.1.1 ¿Cómo se manifiesta la Indefensión Aprendida? .....	12
2.1.2 ¿Por qué algunas mujeres desarrollan la Indefensión aprendida? .....	13
2.2 Violencia Psicológica .....	16
2.3 Violencia Contra La Mujer .....	17
2.4 Acoso Laboral .....	17
2.5 Mobbing estrategico .....	18
2.6 Mobbin de dirección o gestión .....	18
2.7 Abuso de poder .....	19
2.8 Víctima .....	19
2.9 Machismo .....	19
2.10 Violencia de género .....	20
2.10.1 La violencia de género contra las mujeres como violación de los derechos humanos .....	21
2.11 Impacto de los estereotipos de género .....	23
2.12 Discriminación Contra la Mujer .....	24

2.13 Denuncia.....	25
2.14 Marco Normativo Internacional .....	26
2.15 Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	27
2.16 Convenios Internacionales de La Organización Internacional Del Trabajo, OIT .....	27
2.17 Marco Normativo Nacional.....	28
2.18 Aportes metodológicos.....	28
2.19 Importancia del Psicólogo Forense .....	29
2.20 Consecuencias para la víctima .....	30
2.21 Efectos del acoso laboral .....	31
2.22 Consecuencias para el trabajador acosado .....	32
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>33</b>
<b>MARCO METODOLÓGICO .....</b>	<b>33</b>
3.1 Diseño de la Investigación: .....	33
3.2 Sujetos.....	33
3.3 Instrumentos de Investigación:.....	34
3.3.1. Árbol de Categorías .....	34
ÁRBOL DE CATEGORÍAS 1 .....	34
ARBOL DE CATEGORIAS 2 .....	36
3.3.2. <i>Guía de Observación dirigida a los jefes maltratadores</i> .....	36
3.4 Procedimiento de Investigación .....	37
3.5 Diseño y metodología del análisis de información recabada: .....	38
3.5.1. Diseño y metodología .....	38
3.5.2. Análisis de la información recabada.....	38
<b>CAPITULO IV .....</b>	<b>40</b>
<b>RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO .....</b>	<b>40</b>
4.1 Análisis de Contenido .....	40
4.1.1 Guía de Observación .....	40
<b>CAPITULO V .....</b>	<b>48</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>48</b>
5.1 Conclusiones .....	48
5.2 Recomendaciones .....	50
<b>CAPITULO VI .....</b>	<b>52</b>



<b>FORMULACIÓN DE PROYECTO .....</b>	<b>52</b>
6.1 Análisis de participantes: .....	52
6.2 Análisis de Problemas:.....	56
6.3 Análisis Contextual y Diagnóstico .....	59
6.4 Análisis de Objetivos:.....	61
<b>6.5 Análisis de Opciones .....</b>	<b>63</b>
<b>6.6 Marco Conceptual .....</b>	<b>67</b>
<b>6.7 Matriz Del Proyecto .....</b>	<b>69</b>
6.8 Presupuesto .....	85
6.9 Cronograma .....	91
6.10 Evaluación del proyecto. ....	100
Bibliografía .....	102
<b>ANEXOS .....</b>	<b>106</b>

## INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se ha comprobado a través de la observación y el testimonio, que la indefensión aprendida es el factor de vulnerabilidad determinante para la no denuncia en las mujeres víctimas de violencia psicológica y acoso laboral, así como apoyar a las mujeres víctimas de violencia psicología en el contexto laboral a no quedarse calladas y denunciar, es importante analizar la violencia psicológica en el contexto labora. Determinar cuáles serán los aspectos jurídicos y el mecanismo para interponer una denuncia, el método empleado es el crítico-genealógico que permite la reconstrucción de los modos de organización del discurso de la violencia y el control de la subjetividad que se articulan alrededor de qué se dice, cómo se dice y para qué se dice en el ámbito laboral.

Durante décadas se ha evidenciado que la violencia de género se vive en la mayoría latinoamericanos y siendo un fenómeno causa preocupación y se han creado normativas legales especializadas, que velan por el derecho de la mujer y su integridad como persona; respetar su dignidad, y derechos. Razón por la cual se ha considerado necesario erradicar el comportamiento agresivo en los hombres, estableciendo y descubriendo las causas de dicha conducta, siendo varias, las que inciden en que se reaccione de una forma agresiva con base en los resultados de lo investigados, se logró la implementación de elaborar un Programa para los hombres sindicados, en el delito, para modificar su comportamiento, disminuir la reincidencia, y la prevención de la violencia.

## **CAPÍTULO I**

### **GENERALIDADES**

#### **1.1 Línea de Investigación**

La investigación se ubica, en el área de Poder e Ideología, se van relacionando en las interacciones imaginarias el poder y violencia tejiendo fenómenos al intercalarse con características como jerarquías, géneros, etc. Dentro del contexto guatemalteco y las Instituciones del Estado, se generan acciones de violencia psicológica laboral, tomando como base el género violentado, en este caso el masculino.

Esta disfuncionalidad surge por las situaciones de desigualdad que aún existen, por ejemplo, ¿cuántas jefaturas o gerencias están ocupadas por hombres? y ¿cuántos puestos subordinados están ocupados por mujeres? este fenómeno aún se vive en el ámbito laboral, a pesar de la superación de las mujeres en los últimos años sigue siendo un factor para la complejidad del estudio de la indefensión aprendida de este género.

La violencia psicológica y acoso incurre a la violación de los Derechos Humanos de las mujeres al ser discriminadas y maltratadas en los ambientes laborales. En las relaciones de poder, es necesario estudiar distintas categorías de análisis en donde se pueda reflexionar y discutir la comprensión humana, vivida según los roles en el área laboral; así como realizar aportes de mayor solidez teórica en cuanto a las relaciones desiguales de poder que han prevalecido durante años en nuestra cultura guatemalteca; este tipo de violencia psicológica y acoso laboral que las mujeres reciben en sus lugares de trabajo es una problemática que tiene factores socio culturales, biológicos, educativos, los cuales inciden y cual provoca la discriminación orientada a que para algunas autoridades (hombres) de la institución en donde laboran, están en desigualdad de géneros, el dominio y la



sumisión de la cual es objeto. Las mujeres que trabajan en instituciones del estado, que, aunque se desconocen datos estadísticos exactos de la cantidad de mujeres que son sometidas al maltrato psicológico laboral es una realidad que se vive en nuestro país lo cual tiene repercusiones a nivel individual, colectivo, institucional y social, por lo que el reconocerlo abre una puerta de prevención y su correcto abordaje. (Seprem, 2019)

## **1.2 Planteamiento de Problema:**

En Guatemala existen mujeres que han sido víctimas de violencia psicológica, maltrato y acoso, en diferentes situaciones de su vida, incluyendo el ámbito laboral, es un fenómeno tan antiguo como el mismo trabajo dentro de la sociedad, en la mayoría de las Instituciones del Estado está presente dicho fenómeno, lo cual está determinado por el abuso de poder y las condiciones de dominio que los jefes poseen.

Este tipo de conductas, en cualquiera de sus expresiones puede llegar a vulnerar los Derechos Humanos como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 4 como: "En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí." 4 (Guatemala C. P.) tales

La violencia psicológica laboral con el tiempo se ha intensificado a pesar de existir sindicatos autorizados, garantías y derechos para los trabajadores; dichas situaciones en la mayoría de los casos no son denunciadas, es en este punto en donde surge la interrogante: ¿Cuál es el factor de vulnerabilidad determinante para la no denuncia en las mujeres víctimas de violencia psicológica y acoso laboral? La



sociedad guatemalteca tiene la cultura de "no denunciar" y no solo este delito sino es en general, debido a la desconfianza en el sistema de justicia interno de las instituciones, desinformación, miedo de sufrir represalias, en este caso específicamente a perder su trabajo, por lo que es alarmante la cantidad de mujeres que tienen como costumbre callar, no denunciar y continuar el círculo.

El resultado de lo anterior mencionado son mujeres que se caracterizan por baja autoestima, aislamiento y miedo a defenderse, generalmente son el tipo de personas vulnerables a seguir siendo violentadas psicológicamente en este ámbito, explotadas en sus funciones laborales, con recargas de trabajo o tener que cumplir largas jornadas; siendo los jefes o superiores de la institución de trabajo quienes presentan esta conducta conocida en el campo laboral como mobbing (acoso laboral) que según (Garfias, 2017)

La Organización Internacional Trabajo (OIT) es definida como: "la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta". Es de esta manera que se manifiestan las agresiones de los jefes a las trabajadoras, comportamientos que tienden a humillar, degradar y denigrar la moral de las mujeres víctimas del daño psicológico al que son sometidas, logrando que pierdan más su autoestima, sometiéndola al aislamiento por evitar el rechazo y a sentirse inferior a los demás.

Aunque afecta a todos, por el ambiente hostil la mayoría del tiempo, las mujeres sufren los malos tratos, algunos de los hombres se sienten impotentes ante dichas situaciones. La violencia psicológica que ejerce el jefe en una de las unidades de la institución hacia con las secretarias es una problemática que se ha normalizado para él y para el resto de los trabajadores de la Unidad, debido al temor de todos por perder su trabajo.

Los jefes hacen lo posible por que las mujeres no puedan desarrollarse profesionalmente dentro de la institución manteniéndolas en bajo perfil, estos individuos asignan tareas o proyectos a un corto plazo, sabiendo que son imposibles de lograr, o muy bien, reduciéndoles responsabilidades, ofreciendo actividades rutinarias por debajo de sus capacidades; logrando así que la persona no pueda desarrollar su potencial en el trabajo, también abusan de su poder y si ellas cumplen con alguna tarea asignada utilizan sus conocimientos y se aprovecha y se apropian de sus ideas de mejoras o propuestas laborales, y presentan como propias en reuniones gerenciales de trabajo.

Por lo tanto, el daño o abuso que las víctimas reciben por parte de los agresores puede ocasionar diferentes impactos ya sea en el desempeño o la vida personal de las trabajadoras, incluso en la salud física a corto o a largo plazo, así como también generando sentimientos de inferioridad e inseguridad, esto conlleva a cuestionar ¿Cuáles son las características victimológicas de las mujeres que sufren de acoso laboral? Se describe a la víctima como el objetivo del acosador, en otras situaciones los testigos que ven la imaginan cómplice de la agresión que recibe. Sin embargo, las víctimas comparten características como: sentimientos de vergüenza por no defenderse, la víctima que es acosada se hace cada vez más vulnerable, empieza a dudar de sus capacidades, de su autoestima y el valor de sí misma.

Algunas personas después de pasar por ser víctimas de acoso quedan vulnerables a críticas y a juicios ajenos, parecen ingenuas o incrédulas por su forma de ser, forma de ser de la cual se aprovecha el maltratador, el cual utiliza todo esto en su contra produciéndole duda, culpa, tendencia a la depresión, manifestando fragilidad ante su agresor. La víctima llega a desconocerse, ya que antes de haber pasado por toda esta vulneración de sus derechos eran trabajadores ordenados en el ámbito de trabajo y de buenas relaciones sociales, se sacrificaban por los demás, trabajaban en equipo, tenían el gusto por hacer todo bien Piñuel, I (2003).



¿Cómo obtener información de las mujeres víctimas de violencia laboral dentro de una institución del estado? Las Instituciones del Estado en Guatemala tienen por lo regular un Sindicato, el Artículo 206 del Código de Trabajo lo define como "toda asociación permanente de trabajadores o patronos, cuyo objetivo es el mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes."

(CEPSIM, 2016) es también el intermediario entre las problemáticas (denuncias) del trabajador hacia el patrono, las cuáles en su ideal deberían de resolverse en esa primera instancia. Por lo que en el Sindicato deberíamos de encontrar los precedentes de las mujeres víctimas de violencia, acoso y demás, sin embargo, es muy raro el caso que llegue a esa instancia debido a que las Jefaturas son plazas impuestas de forma política en dónde se les otorga el poder y tienen todas las de ganar, aunque la víctima tenga que llevar un proceso completo de despido para ser despedido.

Como lo indica el Artículo 61 Derechos de los Servidores Públicos ¿Cómo establecer mecanismos institucionales que eviten el acoso por parte de las jefaturas y empoderen a las actuales víctimas de violencia psicológica laboral? Ese es uno de los retos de este trabajo de investigación, encontrar las vías por las cuales las víctimas de agresión sean capaces de denunciar, pierdan el miedo y aprendan a creer en sus derechos.

### **1.3 Justificación**

El interés en abordar el tema seleccionado surge por parte de la experiencia laboral vivida en una Institución del estado, en donde el ambiente de desigualdad de género y hostilidad para las mujeres en alguna de las áreas de la institución es evidente, estas manifestaciones tienen una raíz común: las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres que se expresan en discriminación y violencia en distintas formas, provocando la falta de salud mental y desarrollo personal de las mujeres por el

sentimiento de enajenación que ha producido esta problemática. Surgieron algunas interrogantes al tratar de comprender por qué estas mujeres que son víctimas de este tipo de violencia se quedan calladas y no denuncian, encontrando como respuesta a esta interrogante que el síndrome de la Indefensión aprendida es un factor de vulnerabilidad determinante en la no denuncia de esta problemática.

(Gómez, 2006) Identifica manifestaciones y consecuencias que puede tener un daños que puede causar la violencia psicológica labora, tomando como base la situación de violencia psicológica que se vive en algunas áreas de la institución la cual se manifiesta con malos tratos, humillaciones y castigos por parte de los jefes de área utilizando tonos de voz inadecuados, amenazas, agresiones verbales, discriminación entre y abuso de poder, lo cual servirá como muestra para el desarrollo del presente estado del Arte, a través de evaluaciones y testimonios de las víctimas de violencia, basado en el acercamiento al Departamento de Relaciones Laborales de institución, el sindicato y al Ministerio de trabajo buscando casos que hayan sido judicializados.

También se ha tomado en cuenta que violencia psicológica laboral configura una violación a los derechos laborales y humanos atendando contra la dignidad de las personas, este tema se desarrollará dentro del ámbito de la violencia psicológica, la indefensión aprendida y la no denuncia de las mujeres que laboran en la institución. Pretendiendo ampliar el conocimiento sobre la violencia psicológica en el contexto laboral a las trabajadoras de la institución y el conocimiento acerca de sus derechos y las leyes que las protegen en estos casos.

(Caballero, 2014) expresa que el síndrome de indefensión tiene consecuencias emocionales y fisiológicas lo cual genera inseguridad y el miedo en aumento, lo cual podría ser el factor de la falta de denuncia en la institución.

#### **1.4 Alcances y limites**

La vulnerabilidad de las mujeres trabajadoras de las instituciones del estado, llevó a investigar y observar la dinámica laboral de los jefes y las trabajadoras quienes son víctimas de violencia psicológica laboral, así como conocer los factores de la no



denuncia. Para indagar sobre este fenómeno se utilizó un diseño de investigación cualitativo con enfoque fenomenológico descriptivo, en donde la muestra respondió a dos instrumentos, Guía de Observación y Entrevista semiestructurada así como a la recolección de algunos testimonios de mujeres que fueron víctimas de violencia psicológica por parte de sus jefes, posteriormente se realizó la descripción y análisis de los datos recopilados, Como resultado de la investigación se propone dentro de la institución un programa de modelo de atención psicológica de abordaje integral para las trabajadoras el cual sea adecuado en horarios en donde no se vean afectadas con el horario laboral, que sea dirigido por, psicólogos clínicos y por abogados, con el objetivo abordar las necesidades de dichas personas durante todo el tiempo que dure el proceso de la investigación.

Se evidenciaron los abusos de poder y las actitudes agresivas y prepotentes de los jefes con las trabajadoras, también se determinó la poca información y atención a las trabajadoras de las instituciones, algunas de ellas no conocen sus derechos ni la ruta institucional de denuncia y las leyes que las protegen; toda la información se recopiló a través de evaluaciones y testimonios de las víctimas de violencia, basado en el acercamiento al Departamento de Relaciones Laborales, Sindicato de la institución y al Ministerio de trabajo buscando casos que hayan sido judicializados y por medio de una guía de observación dirigida a los jefes para determinar la violencia psicológica que sufren las trabajadoras con los malos tratos observados.

Las limitaciones encontradas para el desarrollo de esta investigación fue el poco acceso a la información de las trabajadoras afectadas que hayan presentado algún tipo de denuncia es limitado, la persona encargada del área no proporciona información por miedo a que "sea mal utilizado" palabras textuales.

Evitan el acercamiento o la investigación por el temor que se evidencie la falta de apoyo a las mujeres que son víctimas de violencia psicológica laboral y esto sea evidenciado.

Aún no han aceptado la propuesta en la institución den donde espero poder realizar y concluir las pruebas y el desarrollo de esta investigación.

## **1.5 Objetivos de investigación**

### **1.5.1. Objetivo General**

- Analizar a través de esta investigación que la indefensión aprendida es el factor de vulnerabilidad determinante para la no denuncia en las mujeres víctimas de violencia psicológica y acoso laboral.

### **1.5.2. Objetivos Específicos**

- Identificar las características victimológicas que tienen en común las mujeres que son víctimas de violencia psicológica y acoso laboral en algunas de las instituciones de estado.
- Obtener información a través de evaluaciones y testimonios de las víctimas de violencia, basado en el acercamiento al Departamento de Relaciones Laborales, Sindicato de la institución y al Ministerio de trabajo buscando casos que hayan sido judicializados.
- Determinar nuevos mecanismos institucionales para mejorar actitudes y que eviten el acoso por parte de las jefaturas, que al mismo tiempo empoderen a las actuales víctimas para utilizar cualquier ruta de denuncia de violencia psicológica laboral.

## 1.6 Definición de variables

### 1.6.1. Conceptual

#### **Indefensión Aprendida**

(Seligman, 1970) Después de concluir sus experimentos, explica como esta teoría tiene una implicación desde el inicio del desarrollo de nuestra vida, comprende los procesos por los que somos incapaces de reaccionar ante situaciones dolorosas. Su teoría se basa en la idea de que la persona se inhibe mostrando pasividad cuando las acciones para modificar las cosas no producen el fin previsto.

#### **Violencia Psicológica**

(Estrada, 2000) se refiere a toda situación que dañe la autoestima, la identidad, o el desarrollo de la persona. "Incluye los insultos contantes, la negligencia, el uso de gestos intimidatorios, la humillación", *el no reconocer aciertos, el chantaje, la degradación el aislamiento de los amigos y familiares, la destrucción de objetos apreciados, el ridiculizar, rechazar, manipular, amenazar, explotar hacer comparaciones (...)*

Existen casos en los que las mujeres víctimas de violencia psicológica en el trabajo en ocasiones no se dan cuenta que es ilegal y existen mecanismos para denunciar. En el capítulo II artículo 3 Ley contra el Femicidio y otras Formas de Violencia Contra la Mujer define: "*Violencia psicológica o emocional: Acciones que pueden producir daño o sufrimiento, psicológico o emocional a una mujer*" (...), la que sometida a ese clima emocional puede sufrir un progresivo debilitamiento psicológico con cuadros depresivos." El problema de este tema radica en que las mujeres por miedo a perder su trabajo el cual es la forma de mantener económicamente a sus familias.

#### **Acoso Laboral (Moobing)**

(Ramirez, 2018) en su libro de Acoso Laboral o Mobbing, explica la definición de Einarsen quien lo explica cómo: "*Toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia a*



*causar un perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia a el trabajo”.*

Este término es más conocido como: “mobbing”, (Quispe, 2017) indica que se refiere al conjunto de acciones continuadas de violencia psicológica injustificada (insultos, humillaciones, menosprecios, aislamiento, difusión de rumores, etc.), y a veces incluso física o sexual, que superiores, compañeros de trabajo o la propia empresa ejercen sobre la víctima. Todas estas conductas se realizan de forma consciente, abusiva y premeditada con el objetivo de degradar a las personas en cualquier clima laboral.

#### 1.6.2. Operacional

Se aplicaron dos tipos de instrumentos:

Guías de observación con 8 ítems, los cuales miden información perceptiva sobre el trato de los jefes que maltratan a las trabajadoras o subordinadas en las instituciones del estado.

Entrevistas semiestructuradas con 24 ítems, aplicadas a 16 trabajadoras de las instituciones del estado que sufren de violencia psicológica dentro de las diferentes áreas de trabajo en donde ellas desempeñan su trabajo.



## CAPITULO II

### MARCO TEORICO

#### **2.1 Indefensión Aprendida**

(Seligman, 1970) Después de concluir sus experimentos, explica como esta teoría tiene una implicación desde el inicio del desarrollo de nuestra vida, comprende los procesos por los que somos incapaces de reaccionar ante situaciones dolorosas. Su teoría se basa en la idea de que la persona se inhibe mostrando pasividad cuando las acciones para modificar las cosas no producen el fin previsto.

##### **2.1.1 ¿Cómo se manifiesta la Indefensión Aprendida?**

Según el artículo encontrado en el sitio web de psicología y Mente, La Indefensión Aprendida se manifiesta a través de tres déficits: a nivel motivacional, se observa un retraso en la iniciación de respuestas voluntarias. Si un organismo espera que sus respuestas no afecten a las consecuencias, la probabilidad de emitir tales respuestas disminuirá en el futuro. (Ojeda, 2021)

A nivel cognitivo, se da una dificultad en aprender posteriormente que una respuesta controla una consecuencia, cuando previamente no la ha controlado, aprender que una consecuencia no está relacionada con sus respuestas interfiere proactivamente con el aprendizaje futuro de que la consecuencia es ahora dependiente de sus respuestas y finalmente.

A nivel emocional, cuando las consecuencias durante la fase de pretratamiento son suficientemente aversivas, se producen una serie de desórdenes conductuales y fisiológicos característicos de un estado de ansiedad y miedo seguido de depresión. Además de estos déficits pueden encontrarse también una serie de efectos que siguen a la exposición a shocks incontrolables. (Ojeda, 2021)

Este fenómeno es muy común en las mujeres maltratadas, viven una situación en donde sienten que no tiene escapatoria, sin posibilidad de contar lo que les está

sucediendo a otras personas, el maltrato psicológico, emocional y físico en ocasiones repetido, lo cual daña su autoestima y motivación. Esa situación de no escapar y falta de control de no poder hacer nada, desde afuera no se logra comprender porque no huyen de esas situaciones acaba paralizando y no buscan ayuda o denunciar según sea el caso, pues la mujer ha aprendido que no hay posibilidad de escape. (Ovadia, 2020)

La indefensión Aprendida produce dos efectos principales a nivel cognitivo en las personas, no enseñan que no hay posibilidad de reacción, cuando en realidad si existen esas posibilidades de reacción y controlar la situación que sean desagradables en donde no se sienten cómodas, y si se pueden cambiar efectos en la motivación se vuelven apáticos se deja de hacer intentos, ya no se aprende nada nuevo.

### **2.1.2 ¿Por qué algunas mujeres desarrollan la Indefensión aprendida?**

En la página de Salud y Mente explica comparten un ejemplo con una forma fácil de entender cómo se puede llegar a la Indefensión: atreves de la historia de las ranas, se dice que para cocinar a una rana viva es necesario meterla en el agua fría e ir aumentado poco a poco el calor hasta que ésta hierva. En cambio, si para cocinar la misma rana decidimos echarla al agua ya hirviendo, la rana saltará; escapará del agua hirviendo esto explica que la indefensión aprendida es un esquema de pensamiento que se desarrolla de forma gradual y que poco a poco carcome las fortalezas psíquicas y corporales hasta el punto de doblegar la voluntad.

Después de comprender la facilidad con la que se puede llegar a desarrollar la indefensión aprendida pues todos somos vulnerables de adoptar este tipo de esquemas de pensamiento, pues pocas veces existe una educación emocional para poder enfrentarnos a ello, especialmente las mujeres.

Basta con exponer continuamente a la posible víctima a circunstancias adversas, bajarle la moral, sobrecargarla de trabajo, cerrarle el apoyo externo durante un tiempo prolongado y de forma reiterada. La persona que ha sido tratada de este modo no



tardará en manifestar déficits en los ámbitos ya mencionados: afectivo, emocional, cognitivo e incluso somático. Y no, no es algo que no pase todos los días: la violencia familiar y/o la violencia de pareja son ejemplos comunes en los que se suelen percibir distintos grados de indefensión aprendida por parte de la víctima. (Ojeda, 2021)

Pero no son estos los únicos escenarios en que se pueden generar patrones relacionales que pueden desembocar en indefensión aprendida. La hay en la escuela, en el trabajo, en los grupos de amigos los estilos comunicativos y relacionales que generan indefensión aprendida no necesariamente se traducen en violencia física. En muchos casos, la violencia puede ser de tipo psicológico, laboral, económico, moral, entre otros.

Generalmente este síndrome se manifiesta en mujeres víctimas de personas narcisista, que son las personas que usan manipulaciones de todo tipo, las mentiras y de conductas abusivas, la víctima de estas personas indefensas o condición psicológica que la persona padece ha aprendido a comportarse de manera pasiva ante las circunstancias que le toca vivir y aunque tenga oportunidad para mejorar esta situación la deja pasar y no logran dejar ser víctimas de este tipo de personas por lo que en conclusión, es un condicionamiento mental que se da en muchas víctimas de maltrato.

Existen muchas causas diferentes acerca de la dificultad de tomar decisiones. Una de ellas puede ser no haber aprendido estrategias de resolución de problemas, o habilidades de afrontamiento, o tener un trastorno de ansiedad. Pero el motivo del que vamos a hablar en este artículo es la Indefensión Aprendida de Seligman: es un estado psicológico que se manifiesta cuando una persona comienza a sentir que es incapaz de modificar alguna situación, comportamiento o estado mediante sus conductas.

Este fenómeno tiene lugar cuando ante una situación aversiva o desagradable intentamos todo tipo de respuestas sin obtener ningún resultado positivo. En lugar de seguir intentando resolver esta situación, tiramos la toalla, dejamos de probar y nos quedamos sin hacer nada al respecto. Esto ocurre cuando percibimos una falta de control ante los castigos del medio. Este tipo de patrón de comportamiento aparece en los seres humanos cuando han estado expuestos a



condiciones aversivas que parecen aleatorias e inevitables, con lo que la sensación de impotencia, de no poder hacer nada para mejorar las circunstancias es uno de los factores clave en la depresión.

Se ha demostrado en un experimento que aquellas personas que se encuentran desarrollando una actividad de concentración con un ruido muy alto y molesto de fondo, pero teniendo la posibilidad de apretar un interruptor para apagarlo cuando quieran, tendrán mayor capacidad de resolver problemas y de tomar decisiones que las personas que se encuentran en la misma situación, pero sin la posibilidad de apagarlo.

Es la falta de control percibido, la sensación subjetiva de no poder hacer nada para cambiar la situación, lo que hace que nos quedemos “en una esquina”, esperando que llegue el próximo castigo y sin movernos, es decir, con miedo a tomar decisiones.

Este miedo genera muchos pensamientos automáticos negativos tales como: “no sirve para nada intentarlo”; “la vida siempre me castiga”, “todo va a estar mal siempre”, etc. Esta serie de pensamientos son peligrosos, ya que podríamos entrar en depresión si son constantes y duran mucho tiempo.

Ejemplos de Indefensión Aprendida pueden ser:

Una persona con fobia social, que ha intentado hablar muchas veces, obteniendo malos resultados (subjetivos) y que ahora decide callarse y no hablar nunca en una situación social, actuando de manera pasiva.

Una víctima de violencia de género. Ha intentado tantas veces que no le peguen o griten que ya lo acepta pasivamente.

Estudiantes que siempre suspenden deciden no estudiar más, trabajadores que siempre están proponiendo ideas y se les dice continuamente que no son válidas, adquieren también esta posición.

Y es que la Indefensión Aprendida termina con nuestras ganas de luchar de callar y este caso no deja afrontar la problemática. (Psicologos Princesa81, 2020)

## 2.2 Violencia Psicológica

(Estrada, 2000) se refiere a toda situación que dañe la autoestima, la identidad, o el desarrollo de la persona. "Incluye los insultos contantes, la negligencia, el uso de gestos intimidatorios, la humillación, *el no reconocer aciertos, el chantaje, la degradación el aislamiento de los amigos y familiares, la destrucción de objetos apreciados, el ridiculizar, rechazar, manipular, amenazar, explotar hacer comparaciones (...)*

Existen casos en los que las mujeres víctimas de violencia psicológica en el trabajo en ocasiones no se dan cuenta que es ilegal y existen mecanismos para denunciar. En el capítulo II artículo 3 Ley contra el Femicidio y otras Formas de Violencia Contra la Mujer define: "*Violencia psicológica o emocional: Acciones que pueden producir daño o sufrimiento, psicológico o emocional a una mujer*" (...), la que sometida a ese clima emocional puede sufrir un progresivo debilitamiento psicológico con cuadros depresivos." El problema de este tema radica en que las mujeres por miedo a perder su trabajo el cual es la forma de mantener económicamente a sus familias.

En términos generales se designa como el uso deliberado del abuso psicológico, incluyendo el maltrato verbal, acoso, aislamiento y privación de los recursos físicos, financieros y personales, para controlar y manipular a la pareja o al ambiente más cercano. Hay violencia cuando se ataca la integridad emocional o espiritual de una persona y no sólo es violencia el abuso físico, los golpes, o las heridas; más terrible es la violencia psicológica por el trauma que causa porque todo el mundo no la puede ver. Los insultos incesantes y la tiranía que constituyen el maltrato emocional y psicológico socavan eficazmente la seguridad y la confianza de la víctima en sí misma. (UNESCO, 1981)



## 2.3 Violencia Contra La Mujer

Las Naciones Unidas definen la violencia contra la mujer como: "todo acto de violencia de género que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada". (Convención Interamericana para prevenir, 1995)

## 2.4 Acoso Laboral

(Ramirez, 2018) en su libro de Acoso Laboral o Mobbing, explica la definición de Einarsen quien lo explica cómo: *"Toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia a causar un perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia a el trabajo"*.

El acoso laboral, popularmente conocido con el término de mobbing, se define como el conjunto de acciones continuadas de violencia psicológica injustificada (insultos, humillaciones, menosprecios, aislamiento, difusión de rumores, etc.), y a veces incluso física o sexual, que superiores, compañeros de trabajo o la propia empresa ejercen sobre la víctima. Todas estas conductas se realizan de forma consciente, abusiva y premeditada con el objetivo de degradar el clima laboral de la víctima de modo que sienta miedo al ir a trabajar y que acabe por abandonar su puesto de trabajo.

Generalmente el acoso laboral se ejerce sin que haya testigos, aprovechando encuentros personales para verter amenazas o insultar, difundiendo falsos rumores, menospreciando el trabajo realizado por la víctima, sobrecargándola de trabajo o asignándole tareas intrascendentes alejadas de su capacidad profesional, sometiéndola a medidas disciplinarias por hechos inexistentes o banales, aislándola de sus compañeros, obstaculizando su vida familiar con horarios abusivos o negando permisos que son necesarios.

El principio de dignidad humana, como principio de principios, es un valor absoluto fundante de nuestro Estado Social de Derecho que no puede ser condicionado por



ninguna otra norma, pues al ser absoluto es inherente al ser humano, quien tiene valor en sí mismo por el solo hecho de ser persona, por lo cual es digno que sin ninguna cortapisa se valore su humanidad, dado que la dignidad humana se refiere a que cada individuo sea tratado con respeto y que ese respeto sea igual para todos.

La situación del acoso moral o psicológico laboral en Guatemala La preocupación por la conducta violenta en los centros de trabajo está presente a nivel internacional, pues la dicha violencia constituye uno de los problemas que afecta a las sociedades. Esto lo demuestran diversos estudios sobre las dinámicas violentas entre iguales que surgen en el norte de Europa en el año 1973 con los estudios realizados por Olweus, que hacen que el Ministerio de Trabajo Noruego implante una campaña de reflexión sobre el tema. También se han realizado estudios en Suecia, Alemania, Estados Unidos e Inglaterra, sobre conductas agresivas en ámbitos laborales. En Guatemala, la palabra violencia es de uso común y frecuentemente se observa a jóvenes involucrados en actos violentos. Según la UNESCO (2004), en este país se ha desarrollado una cultura de violencia de la que ha resultado una actitud de falta de respeto y un sentimiento de desconfianza.

## **2.5 Mobbing Estratégico**

se caracteriza porque el mobbing forma parte de la estrategia de la empresa, y el objetivo suele ser que el acosado rescinda su contrato de forma voluntaria. De esta manera, la empresa no tiene que pagarle la indemnización que le correspondería por despido improcedente.

## **2.6 Mobbin de Dirección o Gestión**

Generalmente se puede llevar a cabo por las autoridades para prescindir a los trabajadores poco sumisos y ya no desean tenerlo en la institución por no ajustarse a las normal y a las expectativas de la institución. Además, este tipo de acoso lo utilizan a través del miedo para maximizar la productividad utilizando amenazas y la intimidación.

## **2.7 Abuso de poder**

La Ley contra el Femicidio y otras Formas de Violencia Contra la Mujer (2008) inciso g) artículo 3 lo define como: "*Manifestaciones de control o dominio que conducen a la sumisión de la mujer y a la discriminación en su contra.*"

El Abuso de poder es aprovecharse de la autoridad que se tiene para extorsionar a otra persona o entidad con el fin de cumplir sus propios intereses, el abuso es un acto de violación de confianza y el poder es generalmente asociado a la autoridad, a pesar de que no es exclusivo. También relacionado con el abuso de autoridad está íntimamente relacionado con el abuso de poder. Cuando hay abuso de autoridad, la persona suele tener una jerarquía de poder reconocida por todos.

## **2.8 Víctima**

Este concepto ha sido aplicado en el campo de los Derechos Humanos con una serie de connotaciones particulares en cada país. En este trabajo nos ocupamos de reflexionar sobre sus usos y apropiaciones en el marco de una serie de leyes y programas gubernamentales destinados a reparar a las víctimas del terrorismo de Estado en Argentina y del conflicto armado interno en Colombia. A partir de la recopilación de documentos y el trabajo de campo junto a servidores públicos y diversos grupos de personas que han sido identificados como víctimas, analizamos los sentidos que ha adquirido esta categoría y sus posibles aplicaciones en contextos sociales heterogéneos. (Blanco, 2011)

## **2.9 Machismo**

Culturalmente vivimos en país en donde se ha naturalizado la sumisión de la mujer e y aceptado esas formas conductuales violencia inadecuadas para alcanzar sus fines, mucha de esta violencia estaba invisibilizada. No existe una sola definición de machismo como tal, sin embargo, existe una vasta doctrina, multidisciplinaria y contemporánea, que define las características del machismo. Ante la evidente



dificultad, de no contar con una definición exacta y como una forma de simplificar este concepto, la Real Academia Española de la Lengua define acoso como: *"como la actitud de prepotencia de los hombres respecto de las mujeres. Se trata de un conjunto de prácticas, comportamientos y dichos que resultan ofensivos contra el género femenino."* (Española, 2019)

El machismo en normalizar el trato hacia las mujeres consiste en la discriminación, la creencia de superioridad del hombre el machismo se compone de conductas nación hacia las mujeres, el machismo se basa a las características asignadas a los roles y estereotipos que definen lo masculino de lo femenino, es decir al género, en donde el machismo considera que la mujer no es igual al hombre disminuyendo la importancia que la mujer tiene en la sociedad, asumiendo que las mujeres tienen menos capacidades, que no pueden ser líderes y mucho menos para tomar decisiones, participar en política o en puestos importantes profesionales, se extiende también dentro de su propio género en donde se expresan con insultos con características femeninas que ellos consideran denigrantes, el machis lo se encuentra dentro de todas las sociedades afectando a todos las personas, porque es una dinámica que durante décadas se ha normalizado a nivel cultural. (Giraldo)

## **2.10 Violencia de Género**

Según, (Walker, 2019) es un tipo de violencia que afecta a las mujeres por el mero hecho de serlo. Constituye un atentado contra su integridad, su dignidad y su libertad, independientemente del ámbito en el que se produzca.

La violencia de género es definida por las Naciones Unidas como aquellos actos hacia las mujeres y las niñas que puedan tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de estos actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada. Esta violencia contra las mujeres tiene su origen en un sistema de relaciones de género que mantiene la preeminencia de los hombres sobre las mujeres, por esto es también denominada violencia machista o hacia la mujer.



Según las Naciones Unidas, se entiende por violencia de género a cualquier acto de agresión que tiene como resultado daños o sufrimientos físicos, sexuales o psicológicos, incluidas las amenazas de estos actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto en la vida pública como en la privada. Entonces ante violencia de género, o solo doméstica, si bien esta violencia tiene que concurrir de manera que, por el número de actos de violencia que el agresor lleva a cabo, así como por la proximidad temporal de estos actos, se pueda apreciar en el sujeto activo, como afirman la doctrina y la jurisprudencia. (Unidas, Naciones, 2019)

### **2.10.1 La violencia de género contra las mujeres como violación de los derechos humanos**

La violencia de género es causada por relaciones desiguales y jerárquicas de poder en base al género, son ejercidas contra mujeres y personas con que tienen una identidad establecida.

Este tema es un asunto de los derechos Humanos, la violencia de género contra las mujeres es entendida como una violación a los derechos humanos, lo cual ha sido reconocido por el derecho internacional de los derechos humanos, reconociéndola no solo como preocupación pública si no con responsabilidad para el estado, la violencia de género abarca varios aspectos la principal mencionaré algunas de ellas:

#### **a) violencia física**

Consiste en provocar agresiones que le dejen marcas al cuerpo de la víctima que producen dolor y afecta la integridad física.

#### **b) Violencia Psicológica**

consiste en provocar daño al amor propio y autoestima de las mujeres por medio de insultos de o malos tratos y humillaciones, o restar valor a sus decisiones esto puede ser en el ámbito privado o público.

### **c) Violencia Económica**

Consiste en limitar a las mujeres pueda buscar un trabajo remunerado, puede darse el caso en que se le restrinja el derecho a trabajar.

### **d) Violencia Institucional**

Se refiere a la violencia que ejercen las personas que trabajan en el sector público cuando las mujeres denuncian y no se le da la importancia que se merece.

### **e) Violencia Social**

Consiste en aislar a las mujeres de sus amigos, familia y el círculo que ella frecuenta.

Existe un gran desconocimiento sobre las condiciones de igualdad con los hombres, las mujeres gozan de todos los derechos y libertades, así como al respeto de su autonomía, que dese hace varios años de acuerdo a los instrumentos que fueron creados por Comisión interamericana de los Derechos Humano, es decir la "Convención de Belém Do Pará", Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Degradantes, y la Convención de Derechos humanos o sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Además de los derechos consagrados en estos instrumentos, en América Latina y el Caribe se han levantado voces que reclaman para las mujeres derechos específicamente contextualizados. De este modo, se demanda el derecho a ser agentes y beneficiarias del desarrollo, en vista de la intensificación de la desigualdad social y el impacto de la crisis, el costo social de las políticas de ajuste estructural y las limitaciones de las políticas sociales para compensar los efectos de los cambios económicos. También se exige el derecho a la participación social y política, en el marco de un desarrollo equitativo que otorgue poder de decisión a todas las personas. (Rico, 1996)



## 2.11 Impacto de los Estereotipos de Género

Investigaciones realizadas en el Instituto Nacional de las Mujeres de México (Mujeres, 2007) manifiesta que:

“El impacto de los estereotipos y los roles de género en México Todas las sociedades se estructuran y construyen su cultura en torno a la diferencia sexual de los individuos que la conforman, la cual determina también el destino de las personas, atribuyéndoles ciertas características y significados a las acciones que unas y otros deberán desempeñar o se espera que desempeñen, y que se han construido socialmente. Los roles de género son conductas estereotipadas por la cultura, por tanto, pueden modificarse dado que son tareas o actividades que se espera realice una persona por el sexo al que pertenece. Por ejemplo, tradicionalmente se ha asignado a los hombres roles de políticos, mecánicos, jefes, etc., es decir, el rol productivo; y a las mujeres, el rol de amas de casa, maestras, enfermeras, etc. (INMUJERES, 2004).

El concepto sexo se refiere a las diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres; son características con las que se nace, universales e inmodificables. En cambio, el género es el conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, que se construye en cada cultura y momento histórico con base en la diferencia sexual. De aquí surgen los conceptos de masculinidad y feminidad, los cuales determinan el comportamiento, las funciones, las oportunidades, la valoración y las relaciones entre mujeres y hombres. Es decir, el género responde a construcciones socioculturales susceptibles de modificarse dado que han sido aprendidas (INMUJERES, 2004).

En consecuencia, el sexo es biológico y el género se elabora socialmente, de manera que ser biológicamente diferente no implica ser socialmente desigual, señala que el papel rol de género se configura con el conjunto de normas y prescripciones que dictan la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino o masculino. Aunque hay



variantes de acuerdo con la cultura, la clase social, el grupo étnico y hasta el estrato generacional de las personas, se puede sostener una división básica que corresponde a la división sexual del trabajo más primitiva: las mujeres paren a los hijos y, por lo tanto, los cuidan: ergo, lo femenino es lo maternal, lo doméstico, contrapuesto con lo masculino, que se identifica con lo público. La dicotomía masculino-femenino, con sus variantes establece estereotipos, las más de las veces rígidos, que condicionan los papeles y limitan las potencialidades humanas de las personas al estimular o reprimir los comportamientos en función de su adecuación al género".

Según Lamas, el hecho de que mujeres y hombres sean diferentes anatómicamente los induce a creer que sus valores, cualidades intelectuales, aptitudes y actitudes también lo son. Las sociedades determinan las actividades de las mujeres y los hombres basadas en los estereotipos, estableciendo así una división sexual del trabajo."

La noción de los estereotipos de género esta articula con considerar a la mujer débil e inferior ante los hombres, estos son los cimientos que internalizamos y naturalizamos culturalmente, llevándolo a la práctica en donde siempre esperamos que los hombres sean valientes y capaces de todo, y las mujeres deben ser la cariñosas, serviciales y calladas, visualizamos siempre a la mujer en roles de menor rango, esto lo vemos hasta en la forma de vestir, comportarse etc. estamos atentos a que esto sea el correcto, la mujer siempre debe ser emotivo a diferencia de los hombres, la mujeres experimentan falta de confianza y de autoestima y depresión. Los estereotipos de género pueden llegar a ser peligrosos porque se pueden generar relaciones que no son equitativa y tratos injustos hacia la mujer.

## **2.12 Discriminación Contra la Mujer**

La discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país,

que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad. (CEDAW, 1979)

Este tema que es muy importante para la sociedad, en donde cada vez cobra mayor importancia a nivel mundial en relación a la manifestación de la discriminación, se han creado varios conceptos legales de lo que es la discriminación a nivel mundial, pero en derechos humanos se considera como cualquier acto u omisión que viole un derecho humano por el hecho de ser mujer, en el mundo vivimos en sociedades patriarcales en donde la mujer se ha desvalorizado.

### 2.13 Denuncia

(Conceptos Jurídicos - Diccionario Legal, 2019) en esta página la denuncia es definida como una declaración que se realiza ante una autoridad sobre un hecho que puede constituir delito. Es la comunicación, ya sea oral o por escrito, de un suceso acontecido que se consideraría una infracción según las tipologías criminales.

#### 2.13.1. ¿Qué delitos son susceptibles de denuncia?

Para que se pueda tomar una declaratoria en concepto de denuncia, se debe presuponer la existencia de un delito. Estos pueden ser:

- **Públicos**, la justicia está facultada para iniciar las actuaciones de oficio.
- **Privados**, para que exista intervención de la justicia se necesita la denuncia por personas que así lo disponga la ley.

#### 2.13.2. Tipos de denuncia

Además de lo público y privado, se puede clasificar la denuncia en base a otras características. Las más comunes son:

Penal, es la denuncia que hace referencia a un delito tipificado en el Código Penal.

Administrativa, el hecho concreto que supone una infracción legal se presenta en la órbita de la Administración.

Falsa: los hechos denunciados no se corresponden con la realidad. Es importante aclarar que la denuncia falsa constituye un delito en sí misma.

¿Quién hace la denuncia?

Todo ciudadano que sea víctima o presencie un hecho delictivo tiene el deber de hacer la denuncia ante las autoridades competentes.

Pero, además, la Ley de Enjuiciamiento Criminal determina que también están obligados a denunciar:

Aquellas personas que por sus cargos, profesiones u oficios tienen conocimiento de delitos públicos.

Cualquier persona que tenga el conocimiento de la comisión de un delito que deba ser perseguido de oficio, sin necesidad de acompañar las pruebas suficientes.

## **2.14 Marco Normativo Internacional**

En el ámbito internacional ya existía un marco jurídico que avala el reconocimiento de los Derechos Humanos, aun cuando este derecho es correspondiente a todas las personas, existía la necesidad de configurar marcos jurídicos que actuaran de manera específica sobre la situación de desigualdad que padecía la mujer. También Han existido movimientos sociales y reivindicativos anteriores al desarrollo de esta norma. (Estévez, 2016)

Gracias a ellos se han incorporado las normativas que también se han ido ratificadas en nuestro Guatemala, de la cuales se puede mencionar:



## **2.15 Declaración Universal de los Derechos Humanos**

Artículo 1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 7. Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta y contra toda provocación a tal discriminación.

## **2.16 Convenios Internacionales de La Organización Internacional Del Trabajo, OIT**

Convenio sobre la discriminación empleo y ocupación, (1958) Artículo 1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo Sobre Igualdad de Oportunidades y Trato para los Trabajadores y las Trabajadoras en el Empleo, (1985)

"Los hostigamientos de índole sexual en el lugar de trabajo perjudican las condiciones de trabajo y las perspectivas de ascenso de los trabajadores. Por lo tanto, las políticas que promuevan la igualdad deben traer consigo la adopción de medidas destinadas a luchar contra tales hostigamientos y a impedirlos". Convenio Núm. 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes, (1989)

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (en sus siglas en inglés (CEDAW, 1979) Artículo 1. A los efectos de la presente Convención, la expresión discriminación contra la mujer denotará 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, económica, social, cultural y civil o en cualquiera otra esfera.

El código de trabajo en su artículo 35 literal d indica que: El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, *"no debe autorizar los contratos en los que se lesiona la dignidad de los trabajadores guatemalteco, todo hombre o mujer es digno de poder optar a cualquier de trabajo"*.

### **2.17 Marco Normativo Nacional**

Artículo 4. Libertad e Igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera, que sea su estado civil tiene iguales oportunidades y responsabilidades, ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí. (CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA, s.f.)

### **2.18 Aportes Metodológicos**

Las conductas de los agresores descritas por Merton Robert en el ambiente, los investigadores las describen como un referente necesario que tipifica en principio un fenómeno de violencia. Sin embargo, su dimensión no sólo debe entenderse por la existencia suficiente de un acto de violencia.

En las instituciones las percepciones señalan que la violencia psicológica se caracteriza ante todo por la repetición con actitudes, palabras, conductas, que, tomadas por separado, pueden parecer insignificantes, pero cuya repetición y sistematización las convierten en destructivas y como se menciona algunos escritos de psicología, teniendo efectos negativos en las mujeres víctimas de este tipo de violencia.



## 2.19 Importancia del Psicólogo Forense

La psicología forense, como especialidad profesional del psicólogo, ha tenido un desarrollo exponencial en las últimas décadas, tratándose de un campo consolidado dentro de la psicología aplicada. Dentro de la psicología jurídica destaca especialmente por su carácter eminentemente práctico la psicología forense, especialización clásica dentro del mundo de la psicología en países anglosajones y que en Latinoamérica ha comenzado a tomar una especial relevancia en los últimos años. *"Esta especialidad configura un apoyo asesor técnico de jueces y tribunales en materias donde los aspectos psicológicos resultan de importancia e incluso pueden llegar a ser trascendentales, siendo los ámbitos penal y civil donde la psicología forense ha mostrado una mayor tradición hasta la fecha. Sin embargo, no toda la psicología forense se limita a las jurisdicciones penal o civil, sino que cada día toma mayor relevancia en otros ámbitos"*. (David González Trijueque, Roberto Tejero Acevedo, Sabino Delgado Marina, 2015)

Tradicionalmente, se suele asociar lo forense con la jurisdicción penal, sin embargo, esto es un sesgo reduccionista que se aleja bastante de la realidad, ya que los peritos psicólogos intervienen en todas las jurisdicciones; de hecho, el ámbito laboral y la psicología forense son dos campos muy relacionados (Clemente, 2008), ya que en el lugar de trabajo se ponen en juego numerosas variables de tipo psicológico y además existe un marco legal regulador de las relaciones laborales. Asimismo, la cultura de promoción de la salud en el contexto laboral existente está haciendo que cada vez se regule más la prevención de riesgos laborales, entendiéndose la misma como el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la organización con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.



En términos generales, la labor del psicólogo forense laboral se va a desarrollar fundamentalmente en cuatro áreas ( Esbec y Gómez-Jarabo, s.f.)

- 1) la capacidad de contratación
- 2) la aptitud para el trabajo,
- 3) la incapacidad/invalidez laboral y
- 4) la determinación de la psicopatología como accidente de trabajo.

A estas cuatro áreas propias de la jurisdicción social debemos añadir una quinta relacionada con la jurisdicción contencioso-administrativa, en la que el psicólogo forense interviene en los supuestos de reclamación de daños a las Administraciones Públicas.

## **2.20 Consecuencias para la Víctima**

(Piñuel, 2001), clasifican las consecuencias para la víctima en: consecuencias en la salud física, psíquicas, sociales, económicas y profesionales.

a) Consecuencias en la salud física: la persona que es objeto de acoso desarrolla problemas físicos producidos por los ataques que recibe de manera periódica y sistemática. Estos problemas físicos pueden ser:

Efectos cognitivos (pérdida de memoria, apatía, irritabilidad, inseguridad, etc.)

Síntomas psicosomáticos de estrés (diarreas, vómitos, náuseas, etc.).

Síntomas de desajuste del Sistema nervioso autónomo (sudoración, sofocos, etc.).

Síntomas de desgaste físico (dolores musculares, lumbares, cervicales, etc.).

Trastorno del sueño.

Cansancio y debilidad.

b) Consecuencias psíquicas: un trabajador que ha sido acosado psicológicamente en su trabajo presenta una serie de síntomas parecidos a los del síndrome de estrés postraumático. Las víctimas graban en su memoria las humillaciones recibidas desde los ataques, amenazas y ridiculizaciones, teniendo la sensación de no tener vía de escape si no abandonan la organización.

Estos problemas psíquicos pueden ser:

- Estrés postraumático.
- Crisis nerviosa.
- Suicidio.
- Fatiga crónica.

Cambios de personalidad. Protocolo de Prevención e Intervención frente al Acoso Laboral David Bel Martínez 11 Escartín et al. (2012), consideran que el trastorno de estrés postraumático es una de las consecuencias principales para las víctimas que sufren acoso psicológico laboral. Las víctimas pueden llegar a sentir angustias al estar expuestos a situaciones que le recuerden al suceso traumático o bien por el hecho de anticipar que deberán volver a enfrentarse a la causa que origina esta angustia o miedo.

Pérdida de interés en las cosas en las que solía disfrutar. -Sentimientos de haber truncado su carrera profesional. -Sentimientos de preocupación, culpa tristeza o miedo. -Sentimientos de soledad y deseos de estar solo. Para Escartín et al. (2012) otra de las consecuencias psíquicas que puede sufrir la víctima son las conductas adictivas. Las personas afectadas por el acoso laboral empiezan a consumir algún tipo de sustancia que les permita evadir la situación traumática. Pese a que para muchas de las personas puede resultar una vía de escape (incluso pueden llegar a sentir que es el único modo de libertad), esta conducta tiene un efecto.

## **2.21 Efectos del acoso laboral**

(Mazariegos, 2009) menciona en su tesis que el acoso laboral es un fenómeno que ha hecho que el ser humano se sienta inestable e inseguro dentro su entorno laboral, de igual manera la competitividad es un factor que influye al acoso laboral.

No todas las víctimas de acoso laboral presentan las mismas consecuencias ni reaccionan de igual manera, sin embargo, existen una serie de consecuencias que abarcan tanto aspectos personales y familiares de la víctima como aspectos

empresariales y sociales, afectando no sólo a la vida individual, sino a la sociedad en su conjunto.

### **2.22 Consecuencias para el trabajador acosado**

En la tesis elaborada por (Mazariegos, 2009) también menciona que las consecuencias para un trabajador el cual es acosado laboralmente son diversas y destructoras independientemente del ámbito en el que se centra la atención del daño psicológico del acoso laboral, tal como se ha analizado hasta el momento, tiene en la víctima efectos directos a nivel físico, psicológico, económico y familiar. Las causas pueden ser variadas, ya que la aparición de violencia en el trabajo, el acoso y la intimidación son provenientes de varios factores muy puntuales, como la jerarquía o la discriminación de género.



## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1 Diseño de la Investigación:**

Para realizar esta investigación sobre la indefensión aprendida en las mujeres víctimas de violencia psicológica y acoso laboral se utilizó la investigación descriptiva utilizando una técnica cualitativa. (Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2018). Ellos también indican que este enfoque se basa en la recolección de datos sin que se tengan datos estadísticos, desarrollando preguntas de investigación para adquirir la información necesaria y al obtener los resultados para que estos puedan ser analizados e interpretados.

Se fundamentó en el modelo fenomenológico en el cual se evidencia a través del marco teórico desarrollado y en la información obtenida del cuestionario que respondieron los participantes y la guía de observación, los instrumentos de apoyo de este método son indispensables para describir y determinar las implicaciones de las representaciones sociales, en los juicios de valor sobre la Indefensión aprendida como factor de vulnerabilidad en víctimas de violencia psicológica y acoso laboral en una institución del estado.

#### **3.2 Sujetos:**

Se contó con una muestra de 16 mujeres trabajadoras de la institución víctimas de violencia psicológica laboral las cuales podrían llevar un proceso de denuncia en el Ministerio de trabajo o en el Juzgado de Femicidio y Otras Formas de Violencia contra la Mujer, esta muestra fue seleccionada al azar en un rango entre 28 a 45 años de edad, escogiendo algunas de las trabajadoras que se ha observado que son víctimas de estas acciones que por jerarquías tiene los jefes contra las trabajadoras. El abordaje se realizó a través de la encuesta y la escucha de testimonios. No se contempló rango de edades específicas la muestra porque para los maltratadores no existe una caracteriza específica para sus víctimas. La Guía de Observación fue aplicada a 8 jefes de área, la guía se presentó la guía de observación para ser aplicada a jefes y

Gerentes de Área a durante el día en diferentes horas con el objetivo de conocer la forma en que se dirige a las trabajadoras y su relación con las mujeres en general y con las sub alternas en diferentes instituciones del estado.

### 3.3 Instrumentos de Investigación:

#### 3.3.1. Árbol de Categorías

Para realizar los instrumentos utilizados en esta investigación, primero se realizó árbol de categorías, para poder visualizar las variables que se deben estudiar.

#### ÁRBOL DE CATEGORÍAS 1

Cuadro 1

CATEGORIAS	SUB-CATEGORIAS	INDICADORES
<b>INDEFENCIÓN APRENDIDA</b>	Autoestima	Impacto en el aprecio profesional que tiene cada mujer que ha sido vulnerada por el síndrome de Indefensión aprendida
	Subjetividad	Efectos de la falta de conciencia del conocimiento del síndrome de la indefensión aprendida
	Mujeres maltratadas	Síntomas y signos relacionados con los hechos suscitados en las mujeres maltratadas psicológicamente en el ámbito laboral.
	Aislamiento	Por el miedo a que otros se den cuenta que están afectadas emocionalmente, se aíslan y no comparten lo que sucede con nadie.
	Miedo	Síntomas relacionados con los hechos de violencia psicológica que han sufrido las mujeres.

<b>NO DENUNCIA</b>	Intimidación	Acción del individuo haciéndole aumentar su inseguridad a las víctimas.
	Cultura	Subjetividad en las mujeres que viven violencia psicológica, con el fenómeno del silencio.
<b>MUJERES VICTIMAS DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN Y ACOSO LABORAL</b>	Violencia de género	Efectos del atentar contra la integridad, dignidad y libertad, de las mujeres en el rol labora de cualquier institución
	Discriminación contra la mujer	Identificación de los conocimientos básicos sobre la ruta de la denuncia sobre acoso laboral.
	Atenta contra su dignidad	Reciben llamadas de atención o insultos frente a otros compañeros de trabajo
	Acoso laboral	Identificación los factores de vulnerabilidad determinantes para la no denuncia.

Fuente: Elaboración Propia



## ARBOL DE CATEGORIAS 2

Cuadro 2

CATEGORIAS	SUB-CATEGORIAS	INDICADORES
<b>VÍCTIMAS DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN EL ÁMBITO LABORAL</b>	Abuso de poder	Identificación del abuso de autoridad, por tener una jerarquía de poder reconocida en la institución
	Machismo	Factores culturales que influyen en el la violencia psicológica hacia la mujer, en el ámbito laboral
	Maltrato Psicológico	Identificación de un ambiente laboral hostil para las mujeres
	Riesgo	
	Marginación y Exclusión	Identificación de relaciones problemáticas con las trabajadoras, excluyéndolas de la participación en reuniones y asignación de trabajo a otros trabajadores.

Fuente: Elaboración Propia

### 3.3.2. Guía de Observación dirigida a los jefes maltratadores

Se envió al Departamento de Recursos humanos a la división de Relaciones Laborales una guía de observación para que a su consideración sea aplicada a jefes o Gerentes de área en donde consideren que pueden ser observados o en el área de donde se haya recibido alguna queja de violencia psicológica y acoso laboral. La Guía de Observación consta de 3 literales con los siguientes aspectos a calificar:

- a) Abuso de Poder
- b) Machismo
- c) Maltrato Psicológico

La literal a) consta de 5 numerales, la literal b) de 5 numerales y la literal C) de 3 las cuales describen aspectos del maltratador; cada columna número calificó: 0 = nunca, 1 = pocas veces, 2 = algunas veces, 3 = siempre, de estos factores se obtendrá el resultado.

### *3.3.3 Entrevista Semiestructurada dirigida a trabajadoras víctimas de violencia psicológica laboral*

El cuestionario incluye el consentimiento informado, siendo el primer ítem del formato, consta de 24 ítems que incluyen variables relacionadas cultura machista, acoso laboral, violencia psicológica realizado por medio de Google forms. La encuesta fue enviada a 16 participantes seleccionadas vía telefónica debido al distanciamiento social que causo el COVID-19.

Las 16 entrevistas fueron de aplicadas en la misma fecha en diferentes horarios de forma individual con el objetivo de recoger la información para esta investigación.

### **3.4 Procedimiento de Investigación**

- Después de la revisión y aprobación del tema a investigar y del estado de arte en el mes de noviembre 2020 se dio inició as la investigación con lectura de diferentes bibliografías referentes con el tema aprobado.
- Se solicitó una reunión con la gerente de Recursos Humanos para obtener la autorización del departamento de Relaciones Laborales para poder tener el acercamiento con trabajadoras que sufren de violencia psicológica, así como la observación a los jefes maltratadores de la institución.
- Se visitó el sindicato de la institución con la intención de dar a conocer este proyecto de investigación y de identificar las posibles participantes para la muestra de la investigación y saber si existen denuncias de violencia psicológica.

- Se planificó la entrega de la guía de observación para los jefes y lograr determinar si son maltratadores de las trabajadoras.
- Se planificó la aplicación de los instrumentos de forma individual para las trabajadoras por medio de un Google forms, debido a que por causa del COVID están restringidos los accesos a las diferentes áreas de la institución.
- Finalmente se realizó la tabulación, análisis e interpretación de los resultados.

En esta investigación cualitativa: se recopila "información sobre las percepciones, emociones, prioridades, vivencias, significados y cualidades de los participantes, construye el conocimiento, siempre consciente de que es parte del fenómeno analizado. También, le resultan de interés las interacciones entre individuos, grupos y colectividades" (Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2018)

### **3.5 Diseño y metodología del análisis de información recabada:**

#### **3.5.1. Diseño y metodología**

En este enfoque de la investigación sobre la indefensión aprendida que sufren las mujeres trabajadoras del estado quienes son víctimas de violencia psicológica laboral, es cualitativo se utilizó la técnica de análisis factorial exploratorio las gráficas de respuestas corresponden a 24 ítem de la guía de observación.

El cuestionario fue realizado por medio de Google forms, a través del departamento de Recursos Humanos, con una frecuencia de 20 afirmaciones las cuales pretende determinar cómo reaccionan o se sienten las trabajadoras según su percepción y emociones acerca del trato que reciben por parte de los jefes, estas afirmaciones dirigidas a la violencia o maltrato psicológico laboral.

#### **3.5.2. Análisis de la información recabada**

En el análisis de la información recabada se exponen los factores de análisis encontrados en las respuestas espontáneas del cuestionario obtenidas de las



participantes que son víctimas de violencia psicológica laboral, el análisis factorial utilizado en esta investigación siendo está una técnica multivariable la cual es la más aplicada en las investigaciones de ciencias sociales. (Mora Catalá, 2001)

### Cuadro 3

#### Respuestas de pregunta 1 Encuesta

Figura 1

1. ¿En qué institución del estado trabajas?	
1	SEGEPLAN
2	Instituto Nacional de Electrificación -INDE-
3	Organismo judicial
4	SEGEPLAN
5	Organismo judicial
6	MINEDUC
7	SEGEPLAN
8	Instituto Nacional de Electrificación
9	INDE
10	MINEDUC
11	MINEDUC
12	Ministerio de Salud
13	INDE
14	INDE
15	INDE
16	INDE

Fuente: Propia de la investigación elaborada por la autora.

Los resultados de esta pregunta recopilada en el ítem 1 de la encuesta dirigida a trabajadoras de instituciones del estado, en ella se muestra las diferentes instituciones en donde las trabajadoras son víctimas de violencia psicológica y acoso laboral.

## CAPITULO IV

### RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO

#### 4.1 Análisis de Contenido

##### 4.1.1 Guía de Observación

La guía de observación aplicada a 8 jefes de área de una institución del estado, manifiesta la percepción que las trabajadoras tienen de sus jefes, se consultó a la jefa de relaciones laborales que entregaran la guía de observación a las trabajadoras para poder realizar la observación y calificarlos.

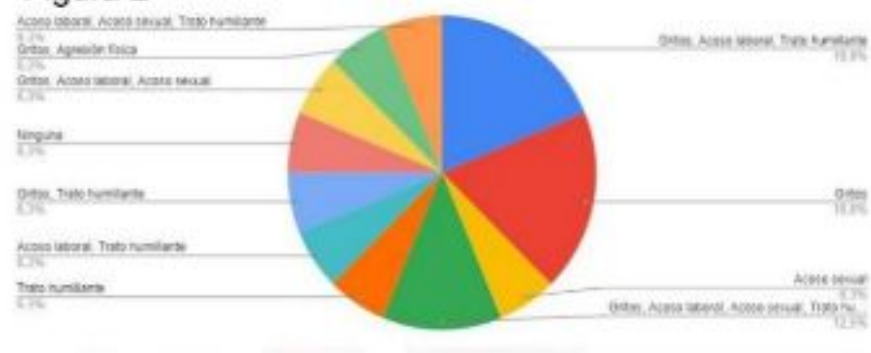
El resultado de la guía dividida en 3 sub escalas que contienen factores de 8 items que cumplen los maltratadores que hacen reacción a conductas agresivas tales como: abuso de poder, machismo y maltrato físico para que las observadoras calificaran marcando cada items con una "x" y obtener los valores correspondientes para determinar que todas las conductas percibidas por las trabajadoras sean veraces, estos ítems están codificados en una escala tipo Likert de 3 puntos:

Nunca 1, pocas veces 3, algunas veces siempre 1 y 3 De acuerdo.

➤ sub-escalas denominadas:

- Abuso de poder: compuesta por 8 ítems
- Machismo: compuesta por 5 ítems
- Maltrato psicológico: compuesta por 3 ítems

Figura 2



Fuente: Propia de la investigación elaborada por la autora.

#### 4.1.1 Entrevista semi-estructurada

Las entrevistas fuer desarrollada con base a el árbol de categoriales realizado anteriormente en el cual se establecieron las variables para estudiar los indicadores.

Debido a la experiencia personal vivida en una de estas instrucciones del estado a 16 mujeres que trabajan en diferentes instituciones del estado con el fin de determinar si han sido víctimas de violencia psicológica y acoso laboral, ser realizaron por medio de Google Forms, se contactaron vía telefónica debido al aislamiento que se vive a causa de Covid-19, para enviar la entrevista y se aprovechó la oportunidad para indagar acerca de las experiencia como trabajadoras en instituciones del estado, en donde 14 de las participantes que respondieron la encuesta que es la mayoría ser reconoce como víctima de violencia psicológica y acoso laboral.

Cuadro 3

PREGUNTAS	TENDENCIA MAYORITARIA	SINGULARIDADES
2. ¿Qué puesto de trabajo desempeña?	Si, 13 de las participantes que respondieron la encuesta indican ser subalternas.	Si, 3 de las participantes indican tener una jefatura.
3. ¿En su área de trabajo usted ha sufrido de discriminación, maltrato verbal, físico o psicológico por parte de su jefe?	Sí, 14 de las trabajadoras indican que, si han sufrido, maltrato verbal, físico o psicológico por parte de su jefe.	Si, solo 2 trabajadoras indicaron que no han sufrido ningún tipo de maltrato.
4. ¿Qué tipo de situaciones de violencia laboral conoce?	Las 16 participantes que respondieron conocer las siguientes situaciones de violencia laboral: "gritos, Discriminación, Menosprecio, Aislamiento, Recarga de trabajo, Insultos, Sexual, psicológica, Maltrato	No, todas las participantes han vivido alguna situación de violencia laboral.



	verbal por parte de las jefaturas, Palabra ofensivas y de discriminación, acoso laboral y sexual, Explotación y maltrato verbal, No valorar mi trabajo por el hecho de ser mujer, no confía en mis capacidades, Explotación, violencia verbal, físico, Discriminación por género, abuso de autoridad, Acoso, machismo."	
5.¿A usted le gusta su lugar de trabajo?	Sí, 9 de las participantes respondieron que sí les gusta su lugar de trabajo.	Si, 4 de las participantes respondieron que no.
6.¿En algún momento se ha atentado contra su dignidad o la integridad moral en el ámbito laboral? Si su respuesta es sí indique ¿cómo?	Sí, 10 de las trabajadoras indicaron que sí y manifestaron lo siguiente: "Se ha solicitado alteraciones en documentos laborales en cuanto a fechas u horarios, obligándome a mentir, por medio de crítica o burla a mi forma de pensar, Cuando las personas sugieren que no se ha obtenido un puesto por méritos profesionales, si no por otros factores .Prohibiendo la entrada a otras oficinas, Si, ser obligada a no seguir con los normativos, Si,	No, 9 trabajadoras respondieron que no se ha atentado contra su dignidad o su integridad moral.

	comentarios fuera de lugar que incitan a temas fuera de labores, así como también abrazos, besos que se exceden de una cordialidad.”	
7. ¿Se ha sentido desanimada de asistir a sus labores, por razones internas del trabajo?	Sí, 14 de las trabajadoras indicaron que sí se han sentido desanimadas de asistir a sus labores.	No, 2 de las trabajadoras indicaron que no se han sentido desanimadas de asistir a sus labores.
8. ¿En algún momento ha sentido ser víctima de violencia psicológica laboral dentro de la institución donde labora?	Sí, 14 de las participantes respondieron que se ha sentido víctimas de violencia psicológica en la institución que laboran.	No, 2 de las participantes respondieron que no se ha sentido víctimas de violencia psicológica en la institución que laboran.
9. ¿Alguna vez en su trabajo ha experimentado las siguientes situaciones: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gritos</li> <li>• Acoso laboral</li> <li>• Acoso sexual</li> <li>• Trato humillante</li> <li>• Agresión física</li> <li>• Ninguna</li> </ul>	No, 15 de las participantes respondieron que si experimentaron las siguientes situaciones: 3 Gritos, Acoso sexual y trato humillantes, 6 Gritos, Trato humillante y acoso, 4 Acoso sexual, Acoso laboral y trato humillantes, 1 Agresión física	Si, solamente 1 trabajadoras respondieron que sí.
10. ¿En algún momento ha sentido miedo de ir a su lugar de trabajo por el trato de su jefe?	No, 8 de las trabajadoras respondieron que sí han sentido miedo de asistir a su lugar de trabajo.	No, 8 de las trabajadoras respondieron que no han sentido miedo de asistir a su lugar de trabajo.
11. Si actualmente es víctima de violencia psicológica laboral ¿Las	Sí, 11 de las participantes indican que las conductas	No, 5 de las participantes indican que no son repetitivas.

conductas agresivas de acoso y maltrato son repetitivas?	agresivas de acoso laboral son repetitivas.	
12.¿Alguna vez, delante de otros trabajadores del área su jefe la ha tratado mal?	Sí, 13 de las trabajadoras indicaron que sí han sido maltratadas delante de otros trabajadores del área.	No, 3 de las trabajadoras respondieron que no han sido mal tratadas frente a otros trabajadores del área.
13.¿Hasentido hostigamiento de forma personal por parte de su jefe?	Si, 12 de las entrevistadas respondieron que sí han sentido hostigamientos por parte de su jefe.	No, 4 de las entrevistadas respondieron que no han sentido hostigamiento por parte de su jefe.
14. Si usted considera que ha sido víctima de violencia psicológica laboral ¿Cuál considera que es la razón?	Si, 14 de las participantes respondieron ser víctimas de violencia psicológica laboral y expresaron lo siguientes razones: "Por no dar confianza en bromas de doble sentido, Mi debate en criterios o procedimientos laborales, Mi debate en criterios o procedimientos laborales, machismo, Siento que me tratan mal cuando recibo reconocimiento de mis jefes, por edad, Tratar mejor a mis compañeros y que me busquen a mí, El género y los jefes se sienten amenazados por	Sí, 2 de las encuestadas respondió que no ha sido víctima de violencia psicológica laboral.



	mis capacidades profesionales y escolaridad, Por ser subalterna, Abuso de autoridad, El machismo: querer tener el control sobre una mujer.	
15.¿Ha percibido conductas violentas de los jefes o de otros compañeros de trabajo?	Sí, 11 trabajadoras indicaron que sí han percibido conductas violentas de sus jefes o de otros compañeros de trabajo.	No, 5 respondieron que no perciben conductas violentas.
16. ¿Su jefe ha alterado su horario extendiendo la jornada laboral si razón?	Sí, 9 de las entrevistadas respondieron que si han extendido su horario laboral.	Si, 7 de las entrevistadas respondieron que no han extendido su jornada laboral sin razón..
17.¿Ha percibido alguna vez que en su área de trabajo es la única persona que sufre de abusos de poder?	Si, 13 de las participantes indicaron percibir que no son las únicas de su área de trabajo que sufre abuso de poder.	Sí, 3 de las trabajadoras indicaron percibir que son las únicas que sufren abuso de poder.
18. ¿Considera que existe una gestión adecuada en la institución frente a este tipo de agresiones psicológicas que sufren las trabajadoras?	No, 13 de las trabajadoras respondieron que no existe una gestión adecuada para denunciar estos casos de violencia psicología laboral.	Si, 3 de las trabajadoras indicaron que si existe una buena gestión.

19. ¿Conoce usted sus derechos laborales?	Si, 12 de las encuestadas respondieron que sí conocen sus derechos laborales.	Si, 2 de las trabajadoras expresaron no conocen sus derechos laborales.
20. ¿Alguna vez ha denunciado situación de violencia psicológica laboral en la Institución?	Sí, 9 de las participantes indicaron que no han denunciado situación de violencia. Laboral en institución.	No, 7 de las trabajadoras indicaron que sí han denunciado situaciones de violencia laboral en la institución.
21. ¿Alguna vez ha interpuesto una demanda por discriminación o violencia laboral?	Sí, 15 de las trabajadoras respondieron que no han interpuesto demanda por discriminación o violencia laboral.	Si, solamente 1 de las trabajadoras respondieron que sí han denunciado por violencia laboral.
22. ¿Usted sabe que la violencia psicológica es un delito?	Sí, 11 de las participantes respondieron que no saben que la violencia psicológica laboral es un delito.	No, 4 de las participantes respondieron que sí saben que la violencia psicológica labora es un delito.
23. ¿Conoce usted las rutas de denuncia y si existe un área especial en la institución para denunciar alguna falta a la integridad del trabajador? Si su respuesta es "sí" indicar ¿Cuál?	No, 8 de las participantes respondieron que sí existe área especial en la institución para denunciar y expresaron lo siguiente: "Si, el SINDICATO, pero mi plaza es "exenta" y no tengo derecho a quejarme con el SINDICATO ya que puedo ser removida de mi trabajo sin causal de despido, Si a través de recursos humanos, Ministerio de trabajo	No, 8.de las participantes respondieron que no existe alguna área especial para denunciar alguna falta a la integridad del trabajador, dentro de la institución.

	Ministerio público Procuradora de Derechos humanos, A través de los códigos de ética, Si ministerio de trabajo. El departamento de Recursos Humanos y Sindicato, si el Sindicato, Si, existe una vía por la cual uno puede levantar la denuncia y es anónima o bien, también abordarlo con el jefe inmediato.	
24. ¿Conoce usted qué servicios le presta el Ministerio de Trabajo?	No, 8 de las participantes respondieron que sí conocen los servicios que presta el Ministerio de Trabajo.	No, 8 de las participantes respondieron que no conocen los servicios que presta el Ministerio de Trabajo.

Fuente: Datos obtenidos en entrevista semiestructurada, elaborada por la autora

Para realizar este análisis, se utilizó como media la observación:

- Evaluación de los comportamientos hostiles padecidos por la víctima semanal o diariamente en los seis meses últimos.
- Sumatoria de las puntuaciones del cuestionario acorde con la escala de baremación de García-Izquierdo et al. (2004).

En el ítem 14, observado en el cuadro comparativo, vemos que 14 trabajadoras son acosadas, equivalente al 80% de la muestra, lo cual indica que la prevalencia del acoso laboral en instituciones del estado, significa que está por encima del promedio.

Las informaciones que se describe en el ítem 13, nos dejan saber que dentro de la muestra no solo existen víctimas, sino también jefes maltratadores, lo cual nos indica que del grupo de las participantes durante el proceso de la encuesta expresaron sentirse en ese momento víctimas de violencia psicológica laboral dentro de la institución en donde trabajan.



## **CAPITULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1 Conclusiones**

5.1.1. Se logró analizar a través de esta investigación que la indefensión aprendida es el factor de vulnerabilidad determinante para la no denuncia en las mujeres víctimas de violencia psicológica y acoso laboral

5.1.2 Se logró determinar que las mujeres afectadas por la violencia psicológica laboral no son conscientes que padecen del síndrome de la Indefensión aprendida, por lo que se pretende internalizar en ellas que son personas que merecen ser respetadas y tratadas dignamente, desarrollando talleres atreves del área de psicología de la institución.

5.1.3. Se estableció que la violencia psicológica y acoso laboral incurre a la violación de los Derechos Humanos de las mujeres, al ser discriminadas y maltratadas en el ambiente laboral, en este caso en la institución en donde se llevará a cabo el desarrollo de esta investigación, implementando procedimientos de actuación para el acompañamiento psicológico legal y evitar esta problemática que provoca la continua exposición a la violencia y al maltrato de las trabajadoras.

5.1.4. El desarrollo de esta investigación ha permitido observar de cerca las manifestaciones de la violencia psicológica laboral para mujeres que han recibido maltrato a lo largo de su vida manteniéndolas aislada y siendo incapaces de denunciar.

5.1.5. En el abordaje a mujeres que son víctimas de esta problemática se llegó a la conclusión la complicación el acercamiento las trabajadoras porque las instituciones no quieren tener problemas al verse involucrados en este tipo de violencia hacia la mujer y se tome acciones contra ellos.

5.1.6. Se estableció que as mujeres afectadas por la violencia psicológica laboral no son conscientes que padecen el síndrome de la Indefensión aprendida, por lo que la implementación de este proyecto pretende internalizar en ellas que son personas que merecen ser respetadas y tratadas dignamente.

5.1.7. Se reconoció que la violencia psicológica y acoso laboral incurre a la violación de los Derechos Humanos de las mujeres, al ser discriminadas y maltratadas en el ambiente laboral.

5.1.8. Se determinó que la implementación de procedimientos de actuación para el acompañamiento psicológico legal y evitar esta problemática que provoca la continua exposición a la violencia y al maltrato de las trabajadoras.

5.1.9. Se determino que las mujeres en Guatemala que sufre violencia laboral, casi nunca denuncian a las instituciones y es muy bajo el número que recibe ayuda para solucionar su este tipo de problemáticas.

5.1.10 Se pudo establecer que el sistema de denuncia en las instituciones tiene muchas deficiencias por lo que es de mucha utilidad un proyecto de capacitaciones o talleres para capacitar a los profesionales y este aprendizaje pueda ser reproducida en cada institución.

## **5.2 Recomendaciones**

5.2.1. Que esta investigación sirva como base para el desarrollo del proyecto de intervención y socialización interinstitucional con el fin de empoderar a las mujeres que por su nivel jerargico son víctimas de violencia psicológica, con el fin de promover la denuncia.

5.2.2. Proponer un anteproyecto de ley contra la Violencia Psicológica y Acoso laboral de las trabajadoras al Ministerio de Trabajo.

5.2.3. La Implementación del espacio para el desarrollo del proyecto con las capacitaciones de los profesionales de la institución dentro del ámbito psico jurídico.

5.2.4. Que las trabajadoras conozcan las implicaciones legales que existen contra la violencia psicológica y acoso laboral contra la mujer, para lograr el aumento de las denuncias.

5.2.5. A las organizaciones gubernamentales y civiles que prestan sus servicios a la población guatemalteca, para prevenir y sancionar la violencia marital. Implementar y expandir la terapia psicológica para mujeres que viven violencia marital.

5.2.6. La justificación para el Ministerio de trabajo para el desarrollo del proyecto de capacitación a capacitadores asignados en las instituciones en donde se puedan incluir aspectos psicológicos, cultura machista, violencia psicológica y aspectos jurídicos.

5.2.7. Iniciar el diseño del proyecto tomando en cuenta los aspectos que se descubrieron en la investigación, así como establecer el tiempo de la duración del programa de capacitación.



5.2.8. Agilizar la elaboración del cronograma para presentar al Ministerio de trabajo la propuesta y se continúen ampliando el contenido y lograr la concientización sobre la importancia de la denuncia a este tipo de violencia psicológica.

5.2.9. Se recomienda al Ministerio de trabajo promover la divulgación de la problemática de la violencia psicológica y el acoso laboral que se vive en las instituciones la cuales no son denunciadas por causa de la indefensión aprendida.

5.2.10. Que las trabajadoras puedan demostrar por medio del departamento de Recursos humanos que son vulnerables ante los maltratadores y que sufren de acoso laboral presentando su denuncia de forma interna dejando constancia de su denuncia como primera instancia y luego pueda ser trasladada al Ministerio de trabajo y puedan tomar acción legal.

## CAPITULO VI

### FORMULACIÓN DE PROYECTO

#### **“Atención y capacitación en Derechos Humanos enfocados para la prevención del acoso laboral y la violencia psicológica en Instituciones del Estado”**

##### 6.1 Análisis de participantes:

El programa de atención y capacitación está dirigido a todos los trabajadores de las diferentes Instituciones del Estado, no importando la jerarquía de su puesto ni su género, diseñado para que pueda ser impuesto por el Ministerio de Trabajo para ser impartido por el Departamento de Psicología, Recursos Humanos, Relaciones Laborales o algún Departamento específico que se interese por el beneficio del recurso humano de cada institución o ya bien que se forme una red de capacitadores y que de esta forma la experiencia vaya siendo una ventaja y que las víctimas anónimas puedan en alguna ocasión capacitar al abusador. El interés principal es deconstruir la idea de la no denuncia por medio de la psicoeducación, es decir, capacitar y recordar a quienes ya conocen y están haciendo caso omiso las leyes que protegen la integridad de las y los trabajadores no importando la plaza que desempeñen y/o saber utilizar las diferentes rutas legales correspondientes para cada caso.

GRUPOS	INTERESES	LIMITACIONES	RECURSOS Y MANDATOS
Jefes Maltratadores	<p>Priorizar la necesidad de la modificación de ciertos comportamientos, adaptación, transformación y desarrollo, y buscar la actualización de conocimientos legales orientados a la prevención del acoso laboral y la violencia psicológica.</p> <p>Formar en ideología de género.</p> <p>Psico-educar en cuanto a la aplicación de la Ley</p>	<p>Falta de interés por los temas a desarrollar en las capacitaciones por parte de los agresores, si en algún momento se sienten aludidos. Incluso hasta difamación y menosprecio por las temáticas.</p> <p>Cultura socioculturalmente machista y autoritaria.</p> <p>Intervención de opiniones de los abogados que asistan a las capacitaciones y no</p>	<p>Artículo 3, literal g Ley contra el Femicidio y otras Formas de Violencia Contra la Mujer.</p> <p>Decreto 7-99 del Congreso de la Republica. Ley de Dignificación y Promoción integral de la mujer.</p>



	del Femicidio en el ámbito laboral.	estén de acuerdo con este tema específico.	
	Promover compromiso y solidaridad tanto con las subalternas como con la Institución para la que trabajan.	Observar resultados de compromiso a largo plazo.	
Mujeres que no denuncia y cualquier trabajador del Estado	Deconstrucción de aprendizajes relacionados con la indefensión aprendida que lleva a la costumbre de la no denuncia.	Esquemas mentales preestablecidos. Miedo Silencio	Artículo 3, literal g Ley contra el Femicidio y otras Formas de Violencia Contra la Mujer.
	Recuperación de la autoestima, salud mental y física, adaptación a un contexto sano.	Falta de importancia a la Salud Mental de los Trabajadores por parte de las Instituciones.	Decreto 7-99 del Congreso de la Republica. Ley de Dignificación y Promoción integral de la mujer.
	Socialización de conocimientos que influyan para el crecimiento integral de las mujeres que ya han sido	Falta de responsabilidad en el cumplimiento por parte de las Instituciones del Estado.	

	abusadas psicológicamente.		
	Capacitar al empleado nuevo para que no exista contaminación en cuanto a situaciones de abuso o características de abusador, antes de que pase tiempo dentro del ambiente laboral que no este sano.	Falta de responsabilidad en el cumplimiento por parte de las Instituciones del Estado.	
Departamento de Psicología, Recursos Humanos, Relaciones Laborales, algún Departamento específico designado por las Instituciones o Capacitadores tejiendo capacitación.	Brindar atención psicológica acorde a las necesidades de las víctimas.	Falta de metodologías psicoterapéuticas contextualizadas y desconocimiento sobre victimización en víctimas de violencia contra la mujer, que contribuya al abordaje integral de las personas.	Artículo 3, literal g Ley contra el Femicidio y otras Formas de Violencia Contra la Mujer.  Decreto 7-99 del Congreso de la Republica. Ley de Dignificación y Promoción integral de la mujer.
	Brindar atención a las trabajadoras que buscan denunciar la	Falta de atención a las trabajadoras.	



	violencia psicológica.		
Ministerio de Trabajo	Brindar atención y acompañamiento en el proceso de denuncia.	Dificultades para referir y dar seguimiento a víctimas Instituciones del Estado excusándose en que en cada Institución existe un SINDICATO.	Artículo 3, literal g Ley contra el Femicidio y otras Formas de Violencia Contra la Mujer.  Decreto 7-99 del Congreso de la Republica. Ley de Dignificación y Promoción integral de la mujer.

Fuente: Propia de la investigación elaborada por la autora.

## 6.2 Análisis de Problemas:

La indefensión aprendida ha sido una problemática para muchas mujeres que no son capaces de reconocer que están siendo sometidas a estos maltratos, Las razones para explicar este fenómeno son varias. En primer lugar, las mujeres están más presentes en muchas de las ocupaciones y en trabajos con bajos ingresos y en puestos jerárquicamente inferiores, mientras que los hombres predominan en aquellos mejor pagados, los de mayor reconocimiento y puestos de supervisión. Por último, diversos factores relacionados con el trabajo pueden estar asociados con la violencia y el acoso. Estos incluyen las difíciles condiciones de trabajo sobrecarga, ritmo intenso, etc., los diversos aspectos del contexto de trabajo recortes, falta de apoyo del empresario, etc. y algunos elementos relacionados con la organización del trabajo formas de gestión que fomenten la competitividad entre los empleados, etc.

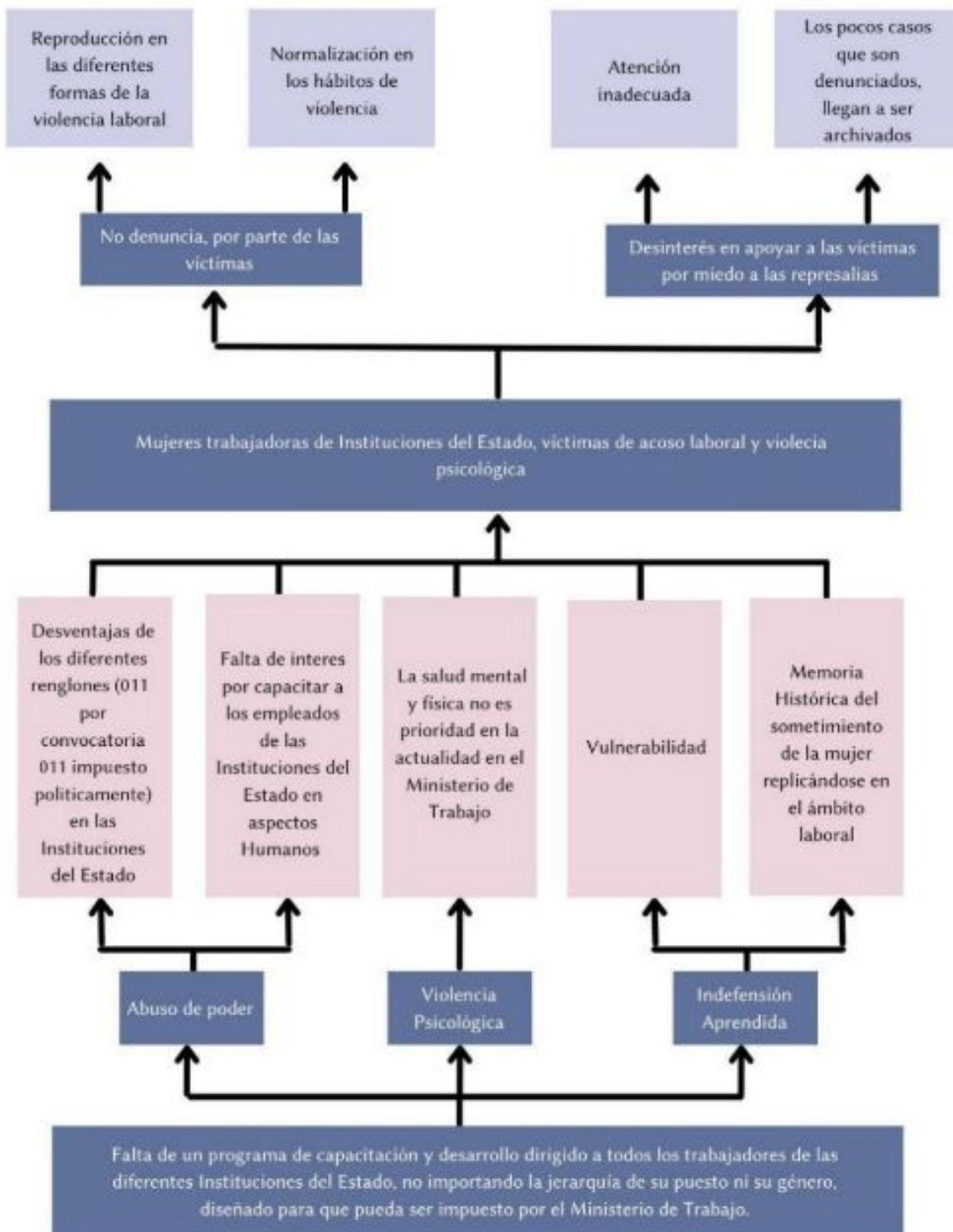
El presente curso surge de la necesidad de abordar de manera clara y precisa los lineamientos para la atención a mujeres en situación de violencia actuando de manera coordinada, integral y con perspectiva de género. Pretende ser una herramienta útil de



trabajo y consulta para las y los profesionales que intervengan en la atención a mujeres en situaciones de violencia. Partiendo de la idea de que el conocimiento de la problemática permitirá optimizar la respuesta y adecuar la atención a las mujeres para que dispongan de los medios necesarios que les permitan poner fin a la situación de violencia en la que se encuentran.

## Árbol de Problemas

Figura. 3



Fuente: Propia de la investigación elaborada por la autora

### 6.3 Análisis Contextual y Diagnóstico

#### Factores protectores y efectivos contra el Acoso

Aproximadamente la mitad de los trabajadores sometidos refieren secuelas psicológicas o físicas. Por ello, si se detectan situaciones de acoso laboral, no se debería esperar a que se manifestase un daño para establecer las estrategias preventivas. En este sentido, se han identificado algunos factores de buen pronóstico del acoso laboral:

- La corta duración del acoso, o el detenerlo cuanto antes.
- La baja intensidad o frecuencia del hostigamiento.
- El apoyo social y familiar.
- La ruptura de la indefensión y de la paralización, mediante una estrategia de afrontamiento activo.

(Leymann, 2006) dice que existen algunos factores que incrementan la efectividad del trabajador para hacer frente al mobbing y son los siguientes:

- La buena forma física y mental.
- La confianza en uno mismo.
- El apoyo del entorno familiar y social.
- La estabilidad económica.
- La capacidad de resolver problemas y la destreza en habilidades sociales.

Pérez Bilbao (2001) señala que la personalidad de las víctimas parece relevante en la forma de afrontar el acoso, y que las conductas de afrontamiento para la solución del problema y para controlar las reacciones emocionales, son más efectivas que las conductas de tipo evitativo.

(Marín, 2018) En cuanto a la supervivencia al acoso laboral, podríamos decir que tienen dos partes diferenciadas; por un lado, la de las estrategias para el afrontamiento del maltrato, y por otro lado el tratamiento de las consecuencias que estas conductas hayan ocasionado en la víctima. Ya se han visto las patologías más frecuentemente derivadas del daño psicológico cuyo tratamiento farmacológico, cuando lo precisen, no debe ser diferente al de cuadros similares, independientemente de la causa que los



originó a continuación, se proponen algunas estrategias que pueden ser útiles para superar la problemática:

- Identificar el problema, informándose y formándose sobre el tema.
- Documentar y registrar las conductas de acoso de que se es objeto lo antes posible.
- Hacer públicas las conductas de acoso que se reciben en la intimidad y en secreto, y comunicarlas a los compañeros, jefes, directivos, asesores, familiares y amigos.
- Llevar a cabo la desactivación emocional, evitando reaccionar con ataques.
- Controlar y canalizar la ira y el resentimiento la ira es la aliada del acosador.
- Ser asertivo, responder a las calumnias y críticas destructivas, aunque sin pasividad ni agresividad.
- Proteger los datos, documentos y archivos del propio trabajador, desconfiando de las capacidades manipulativas de los acosadores.
- Evitar el aislamiento social, relacionándose socialmente y haciendo actividades de ocio.
- Evitar la autoinculpación, y si se produce utilizar mecanismos de introyección.
- No intentar convencer o cambiar al acosador.
- No caer en la inhibición, ni en la paralización, hablar del acoso y expresar las emociones (risa, llanto) que sus conductas provocan.
- Incrementar la capacitación profesional y mantenerse actualizado, realizando cursos de formación y reciclaje.

Solicitar ayuda médica, psicológica y legal, para diseñar el plan terapéutico con medidas de prevención, tratamiento farmacológico, baja laboral, etc., y el abordaje jurídico.

Ignorar al acosador como forma de liberación, si cualquier comportamiento aprendido es susceptible de ser modificado. Lo primero es desaprender este sentimiento de indefensión y para ello lo más eficaz es un trabajo de autoestima y reaprender estrategias diferentes, alternativas a las de indefensión, que nos ayuden a sentirnos

capaces de controlar, modificar o abandonar las situaciones complicadas de nuestra vida.

Debido a que la indefensión no solo afecta a la cognición, sino que también afecta al mundo emocional, el trabajo puede llevar tiempo. Muchas personas "saben" lo que tienen que hacer, pero se bloquean en la ejecución de sus pensamientos.

(CEPSIM, 2016) Otra teoría interesante a tener en cuenta es la Teoría Atribucional, posterior a la Indefensión Aprendida, donde se interpreta que las personas caen en Indefensión por el tipo de explicaciones que otorgan a los sucesos de su vida. Como es de esperar, estas explicaciones nos enseñan qué tipo de carácter tiene la persona: optimista o pesimista. Tendrán menos probabilidades de caer en indefensión aprendida aquellas personas que busquen el lado positivo de las cosas, que olviden pronto y no sientan tanto el impacto del suceso, y que asuman su responsabilidad para no recaer de nuevo en ellos, así como no se sientan culpables de lo ocurrido (no debemos confundir responsabilidad por no volver a ello, con culpa porque nos pasen cosas malas).

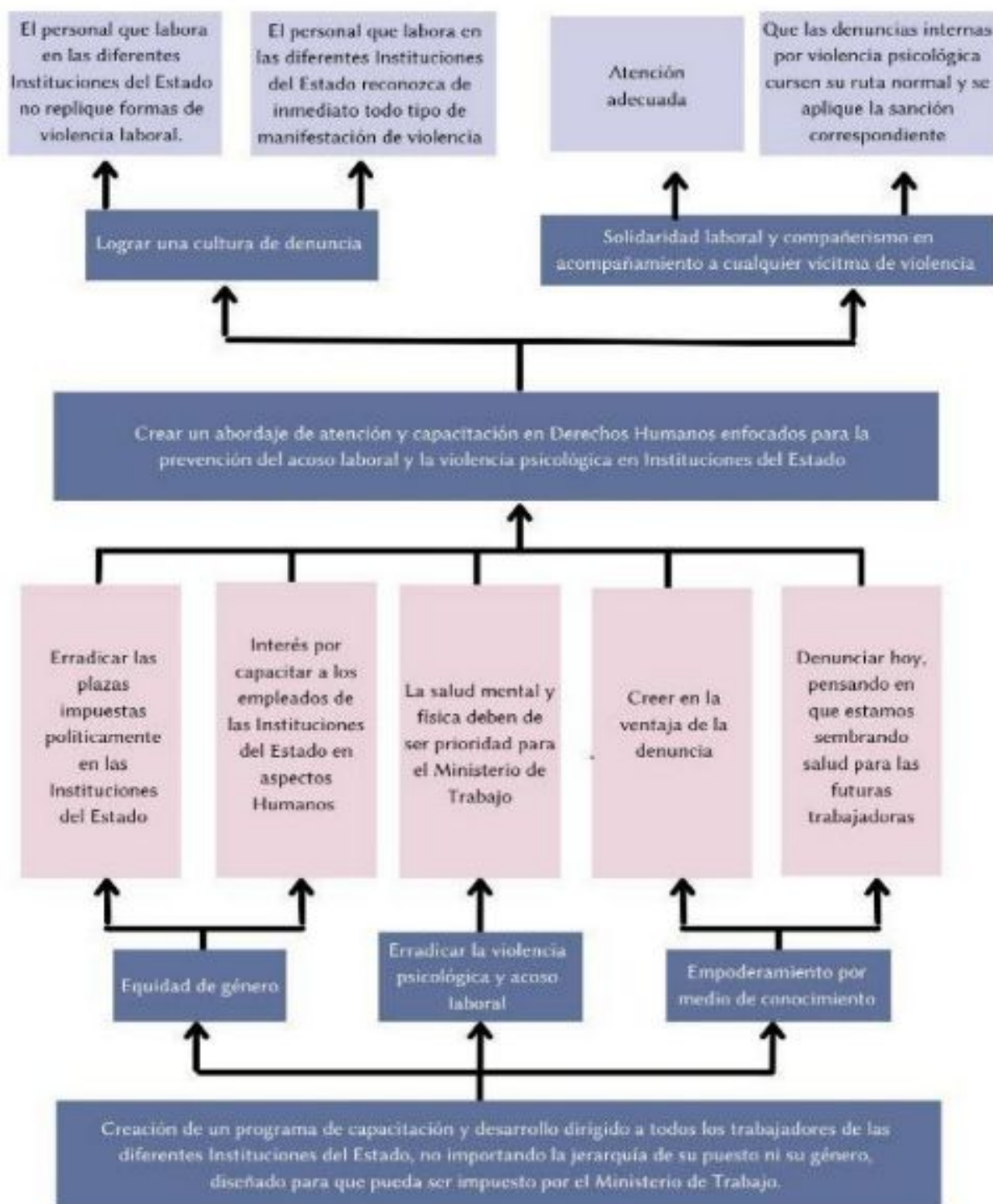
#### **6.4 Análisis de Objetivos:**

Para la elaboración de estos objetivos basados en los resultados de la investigación y se identificaron necesidades que llevan a establecer el contenido adecuado los objetivos, crear un abordaje integral a víctimas de violencia psicológica labora, así como establecer espacios para que puedan denunciar y siendo los *Objetivos Específicos* desarrollar abordajes integrales para atención victimológica y psicoterapéutica en los procesos de sanación, Brindar atención legal , Mostrar y definir el acoso, tipos, fases, partes implicadas y consecuencias. comprobar la regulación legal que abarca el acoso laboral.

El cumplimiento de estos objetivos servirá a las trabajadoras a superar el síndrome de la indefensión aprendida.

## Árbol de Objetivos

Figura. 4



Fuente: Propia de la investigación elaborada por la autora



## 6.5 Análisis de Opciones

Las opciones que a continuación se describen como resultado de los objetivos que se desean realizar, van en búsqueda conjunta de sensibilizar a través de la capacitación del personal de la institución, para que contribuyan con el proceso de denuncia; esto va a permitir que se brinde el apoyo legal efectivo.

Las tres opciones que se considera pueden promover el cambio de la situación actual que viven las trabajadoras en su contexto laboral son las siguientes:

Tabla 2.

OPCIÓN 1	OPCIÓN 2	OPCIÓN 3
Realización de una guía orientadora integral a través de la cual se pueda establecer desde una amplia visión la asistencia y orientación que tendrán la trabajadoras de las instituciones del estado de Guatemala, para la resolución de esta problemática y como solución del conflicto disminuir la conducta agresiva de los jefes.	Implementar a través del Ministerio de Trabajo, la creación de un programa de Prevención de la Violencia laboral contra la mujer; cual estará orientado para todas las trabajadoras del estado persona que dese denuncias la violencia psicológica laboral en que se encuentre.	Programa de atención Integral en los procesos de sanación para las mujeres trabajadoras víctimas de violencia psicológica y acoso laboral en instituciones del estado, por medio de capacitaciones en un tiempo estimado de 6 semanas para establecer mecanismos de acción, así como para los responsables de velar por los derechos humanos y laborales de las trabajadoras.  Con espacios de acción que cuentan con profesionales idóneos en

		<p>atención a las víctimas</p> <p>Fuente: Propia de la investigación elaborada por la autora.</p> <p>de violencia psicológica y acoso laboral, tales como psicólogos, abogados con experiencia en el área laboral.</p>
--	--	--

### Evaluación de Opciones

Tabla 3.

OPCIONES	VENTAJAS	DESVENTAJAS
<p>1. Realización de una guía orientadora integral a través de la cual se pueda establecer desde una amplia visión la asistencia y orientación que tendrán las trabajadoras de las instituciones del estado de Guatemala, para la resolución de esta problemática y como solución del conflicto disminuir la conducta agresiva de los jefes.</p>	<p>Mejora en el proceso de denuncia.</p> <p>Disminución de la reincidencia en la violencia psicológica en sus diferentes manifestaciones en la dinámica laboral de las trabajadoras.</p> <p>Revisión de los procesos o guías existentes que se utilizan para dar seguimiento a las pocas denuncias presentadas,</p>	<p>Las guía y programas a propuestos no cumplan con todas las necesidades que se presentan en la denuncia.</p> <p>La falta de atención puede provocar la reincidencia en la no denuncia.</p> <p>Falta de tiempo de las autoridades para desarrollar y elaborar la guía.</p>



	para que pueda ser tipificado el Acoso laboral en Guatemala.	
<p><b>2.</b> Implementar a través del Ministerio de Trabajo, la creación de un programa de Prevención de la Violencia laboral contra la mujer; cual estará orientado para todas las trabajadoras del estado persona que dese denuncias la violencia psicológica laboral en que se encuentre.</p>	<p>Prevención de la violencia psicológica laboral.</p> <p>Se iniciará un proceso psico-educativo, social para que las jefaturas de la institución estén dirigidas por hombres asistan a esos programas.</p> <p>Prevención de la reproducción de los ciclos de violencia con otras trabajadoras.</p>	<p>Desinterés por parte del Departamento de relaciones laborales de la institución, para poder conocer y aprobar el Programa.</p> <p>La falta de tiempo para el desarrollo del programa</p> <p>La alta inversión económica, para crear el programa.</p>
<p><b>3.</b> Programa de atención Integral en los procesos de sanación para las trabajadoras víctimas de violencia psicológica y acoso laboral en instituciones del estado, por medio de capacitaciones en un tiempo estimado de 6 semanas para establecer mecanismos de acción, así</p>	<p>Supervisión coordinada con las autoridades de la institución y el departamento de relaciones laborales y el sindicato las denuncias presentadas por las trabajadoras que son víctimas de violencia psicológica.</p>	<p>Desinterés de las autoridades de la instrucción y del ministerio de trabajo a la propuesta de intervención para las trabajadoras.</p> <p>Desinterés de las trabajadoras en participar en los talleres de capacitación.</p>



como para los responsables de velar por los derechos humanos y laborales de las trabajadoras. Con espacios de acción que cuentan con profesionales idóneos en atención a las víctimas de violencia psicológica y acoso laboral, tales como psicólogos, abogados con experiencia en el área laboral.	Apoyo psico-educativo y atención grupal y la intervención multidisciplinaria dentro de la institución.  Atención y tratamiento adecuado de acuerdo con las diferentes circunstancias que se presente el daño psicológico de las mujeres acosadas.	Desinterés para la participación en los talleres psico-educativos para los jefes (hombres) de la institución.  La alta inversión económica, para crear el programa.  El presupuesto presentado para invertir no sea aprobado por el valor de la inversión para la implementación, desarrollo del programa y construcción del espacio para llevar a cabo el proyecto.
--	---	--

Fuente: Propia de la investigación elaborada por la autora.

Después de analizar las ventajas y desventajas de cada una de las opciones, se determina que la opción 3, es la adecuada por cumplir con las herramientas necesarias para tratar de manera integral la violencia psicológica laboral que bien las trabajadoras en su dinámica laboral dentro de la institución. Considerándose necesario implementar un proyecto que busque abarcar desde el síndrome de la indefensión aprendida que padecen las trabajadoras de las Instituciones del Estado que no logran denunciar por miedo a perder su trabajo, hasta un proceso psico-educativo para los agresores, todo esto en conjunto con profesionales previamente capacitados que

cubran los talleres de capacitación y abogados que puedan instruir sobre el proceso de denuncia, así como también las consecuencias.

## **6.6 Marco Conceptual**

La Indefensión aprendida es un síndrome que coloca a cualquier persona en un estado de vulnerabilidad, en esta investigación hemos visto que provoca en las mujeres que son víctimas de cualquier tipo de violencia al que estén sometidas, por ejemplo, la violencia psicológica laboral que por años se ha vivido dentro del ámbito laboral y las Instituciones del Estado no han sido la excepción, derivado de ello se han creado, programas, protocolos y guías de prevención de esta problemática.

El Artículo 65 Bis. de la Ley Orgánica del Ministerio Público establece que las vías para iniciar un procedimiento disciplinario pueden ser:

- Denuncia escrita o verbal.
- Por comunicación de los superiores jerárquicos inmediatos.
- Por hallazgos de los supervisores en la realización de supervisiones generales o específicas.

La denuncia podrá presentarse ante cualquier dependencia de la institución, la cual deberá remitir la misma a la Supervisión General.

Es necesario estabilizar el estado de crisis en que se encuentre la víctima, por lo que siempre será importante garantizar el acompañamiento de una persona profesional en psicología que no pertenezca al área de trabajo de la persona denunciante.

Establecer una comunicación empática.

Registrar de manera clara y precisa la descripción de los hechos ocurridos.

Evitar la victimización secundaria formulando preguntas que sugieran la culpabilidad de la persona en las acciones denunciadas, como por ejemplo el vestuario utilizado en el momento de los hechos de acoso.

Tomar en consideración las circunstancias particulares de las personas, por ejemplo, su condición de género, de edad, étnica, de discapacidad, entre otras.



### **Diligenciamiento de la denuncia:**

Esta etapa constituye una función específica de la Supervisión General quien debe investigar el Departamento de encargado de dar seguimiento en cada Institución y en su caso formular la sanción que corresponda, la persona encargada de recolectar los elementos de prueba de cargo y descargo que permitan fundar el requerimiento conclusivo de la investigación, pudiendo para el efecto solicitar informes o documentos y recibir declaraciones de particulares y otros elementos de prueba que sean idóneos, de cualquier funcionario o empleado de la institución o de cualquier otra.

Los factores determinantes para que se produzca inseguridad en los trabajadores, están relacionados con las condiciones ambientales y de la organización, las características individuales y su posición en la organización y las características de personalidad de los trabajadores (Sora, Caballer, & Peiro, 2014). La consecuencia negativa de la inseguridad laboral se produce tanto en los individuos como en la organización, esta correlaciona negativamente con la salud y el bienestar del trabajador (Moreno, & Garrosa, 2013).

La más fuerte correlación con la inseguridad es el bienestar mental, pues el trabajador decae cuando no se siente seguro respecto a la satisfacción con sus colegas. Los riesgos psicosociales laborales según el Ministerio de Relaciones Laborales (2013): "Son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente", esto se puede producir por un clima laboral negativo y también el orden como aparecen los factores entre ellos el abuso, la violencia y el acoso. La familia, la educación y la cultura son factores fundamentales, una atmósfera llena de violencia, sin la formación adecuada de pautas de comportamiento, bajo nivel de interacciones positivas, pobre supervisión parental y ejercicio de la autoridad inadecuado.

Gómez (2014) menciona la calidad de las relaciones es necesaria, la falta de apoyo, la negligencia y la falta de comunicación conllevan a consecuencias negativas posteriores como la violencia. La violencia en el trabajo es el segundo riesgo psicosocial más importante a tratar. El Ministerio de Trabajo, define a la violencia laboral como una forma de abuso de poder que tiene como finalidad la exclusión o



sometimiento del otro, puede manifestarse como agresión física, acoso sexual o violencia psicológica; se produce tanto en sentido vertical como horizontal, además de afectar a la víctima, afecta a todo el grupo reduciendo su capacidad de trabajo, las formas de agresión laboral son variadas y se diferencian por aspectos como la intencionalidad y los tipos de conducta y más estudiadas son:

- Abuso emocional, que son los comportamientos hostiles verbales y no verbales sin incluir el contacto físico y que se producen de una persona a otra con el objetivo de dañar a la persona.
- El incivismo relacionado con la conducta antisocial de bajo nivel de intensidad como conductas rudas y descorteses, que viola las normas de respeto mutuo en el lugar de trabajo.

Las capacitaciones propuestas en este proyecto sugieren abordar a todo el personal de las Instituciones del Estado sin excepción por género, edad o rango, capacitaciones abordadas de forma horizontal buscando que surja una red de "capacitador de capacitadores" en dónde todos puedan ser capacitadores y también reciban la enseñanza, esto para que se acaben paradigmas en este ámbito y exista una liberación que sirva también de forma terapéutica para quien ha sido víctima y que el victimario o agresor se sienta sacudido al recordar o conocer el cumplimiento de las leyes y sus consecuencias

## 6.7 Matriz Del Proyecto

Cuadro 4

Resumen Narrativo de Objetivos	Indicadores Verificables Objetivamente (IVO)	Medios de Verificación	Supuestos
<b>Fin</b>			
Fomentar la cultura de denuncia para	Hasta el mes de marzo del 2020, en Guatemala se ha	Solicitud de casos de denuncias por acoso laboral o	Diseñar programa de capacitación para todos y cada

combatir la violencia psicológica laboral dentro de las Institución del Estado por medio de un Proyecto de capacitación avalado por el Ministerio de Trabajo.	comprobado en un 100% que no existe ninguna ley que persiga la violencia psicológica laboral como delito, ni en el ámbito privado ni en las Instituciones del Estado	violencia psicológica cuantificables en las diferentes Instituciones del Estado.	uno de los trabajadores de las diferentes Instituciones del Estado, respaldado por el Ministerio de Trabajo.
<b>Propósito</b>			
Orientar a las trabajadoras sobre los riesgos que corren al no superar la Indefensión Aprendida y no denuncia a la violencia psicológica que viven en la dinámica laboral.	Reducción de un 80% de los casos de violencia psicológica y acoso laboral dentro de las Instituciones del Estado para el año 2021 el año 2023.	Las trabajadoras que sufren del síndrome de la indefensión aprendida.	Un acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y todos las Instituciones del Estado.
<b>Componentes</b>			
Creación de programa de capacitación, así como un espacio	Asignación de espacios físicos adecuados y equipados para el	Acceso a espacios adecuados de infraestructura y	Que las Instituciones del Estado preparen sus aulas de

físico adecuado para el desarrollo del proyecto.	cumplimiento de capacitación y sus diferentes etapas.	equipamiento para la atención integral.	capacitación o realicen los trámites correspondientes para proporcionar espacios debidamente funcionales de acuerdo con lo planificado para alcanzar la atención integral.
Contratación del primer equipo que reproduzca la capacitación para que sea avalado en el Ministerio de trabajo.	Para el mes de octubre del 2021 la completa contratación del personal profesional sugeridos, debidamente capacitados para el cumplimiento de los objetivos.	Evaluaciones de desempeño.	Autorización para la implementación del Proyecto de Capacitación para erradicar el acoso laboral y la violencia psicológica en las diferentes Instituciones del Estado.
Socialización del Proyecto de capacitación para erradicar el acoso laboral y la violencia	Propuestas para la implementación del Capacitación para junio del 2021 con una planificación al 100%	Invitación y participación de la presentación del Proyecto de capacitación en el	



psicológica en las diferentes Instituciones del Estado		Ministerio de Trabajo.	
Actividades	Recursos	Costos	Condiciones previas
<b>1.Recursos Materiales.</b>			
1.1 Reunión con el Ministerio de trabajo, específicamente con la persona que conocerá el Proyecto de Capacitación para que pueda ser autorizado e implementado en las diferentes Instituciones del Estado.	Lista de Asistencia Agenda Cañonera Presentación Digital Libro de Acta de Reuniones	Q.2,150.00	Solicitar reunión con la persona enlace  Confirmar asistencia  Llevar debida identificación
1.2 Reunión con el Ministerio de trabajo, específicamente con las autoridades para la firma del Acuerdo, a través	Agenda Notario Acuerdo	Q. 1250.00	Asesoría Legal  Confirmación de asistencia previa

de los protocolos administrativos.			Llevar debida identificación
1.3 Reunión 1 con el personal para que presente sus propuestas del diseño y elaboración de la guía.	Agenda USB Celular Computadora almuerzo	Q. 800.00	Convocar reunión vía Watssap  Confirmar asistencia a la reunión
1.4. Reunión 2 para la selección del personal y la propuesta que cumpla con lo requerido	USB Celular Computadora Cena	Q.1000.00	Confirmar asistencia a la reunión
1.5 Reunión de presentación final la propuesta del grupo de profesionales que trabajarán en el contenido de la guía para las capacitaciones.	USB Celular Computadora Cena	Q. 1200.00	Confirmar asistencia a la reunión.
1.6 Impresión de 25 guías del	Vehículo gasolina Computadora	Q.500.00	Cotizaciones de imprenta

programa de capacitación.	Impresora Papel bond Papel lino		
1.7. Compra de impresora especial, así como del papel y pastas de la guía pedagógica la cual contiene ilustraciones.	Computadora Teléfono USB Impresiones de la guía.	Q350.00	Solicitud de reunión con la junta directiva.  Confirmación de reunión.
1.8. Reunión con la Junta directiva del Ministerio del trabajo para la presentación de la guía del programa de capacitación	Computadora Teléfono USB Impresiones de la guía.	Q350.00	Solicitud de reunión con la junta directiva.  Confirmación de reunión.
1.9 Reunión con la junta directiva del Ministerio de trabajo para la aprobación del programa de capacitaciones	Gasolina Lista de Asistencia Agenda Cañonera Presentación Digital Libro de Acta de Reuniones	Q.350.00	Solicitar reunión con la persona enlace  Confirmar asistencia  Llevar debida identificación



1.10 Reunión con la junta directiva del Ministerio de trabajo para la firma del acta del programa de capacitaciones	Gasolina Lista de Asistencia Agenda Libro de Acta de Reuniones	Q.350.00	Solicitar reunión con la persona enlace  Confirmar asistencia  Llevar debida identificación
1.11 Compra de un software de RHH para la implementación para el desarrollo del programa de capacitación	Programa Software	Q.8,000.00	Cotizaciones para rentar el software.
1.12 Inducción para uso del programa RHH	Programador y personal para la inducción	Q. 2,500.00	Propuesta del software.
1.13 Contratación de empresa de talento humano expertos en reclutamiento y conocimiento de derecho laboral	Personal capacitado Psicólogos industriales	Q. 30,500.00	Propuesta del software.

1.14 Compra de materiales de oficina	Lapiceros, blocks de notas, agendas pequeñas, hojas tamaño carta y oficio, cuadernos y pos-it.	Q.2,800.00	Solicitud de cotizaciones a librerías.
Actividades	Recursos	Costos	Condiciones previas
2.1 Entrevista con la empresa de talento humano encargada de las capacitaciones.	Personal de la empresa de reclutamiento	Sin costo	Solicitud de entrevistas Confirmación de asistencia
2.2 Elaboración de perfiles para la contratación del grupo multidisciplinario de psicólogos.	Documentos para elaboración de perfiles.	Sin costo	Evaluaciones de perfil
2.3 Presentación de los perfiles del grupo disciplinario elegido	Psicólogos Clínico Psicólogos Industrial y Asesores jurídicos	Sin costo	Personal capacitado
Actividades	Recursos	Costos	Condiciones previas
3.1 Después de identificar las necesidades por medio de los diferentes resultados y	Humanos: Coordinadora del proyecto y equipo capacitador.	Sin costo	Establecer orden de prioridades basados en la compilación de datos.

analizado los objetivos, se establecen las prioridades de la capacitación.	Materiales: Computadoras, Libro de actas, Agenda.		
3.2 Adecuación de Cronograma de ejecución	Humanos: Coordinadora del proyecto y equipo capacitador.  Materiales: Computadoras, Libro de asistencia y Agenda.	Sin costo	Establecer las fechas para la adecuación del cronograma
3.3 Nombrar y coordinar un asesor para revisar el desarrollo de programa de capacitación	Humanos: Coordinadora, Profesional en psicología forense  Materiales: Computadoras y libro de asistencia	Sin costo	Solicitud de diseño de programas a cada uno de los profesionales para presentarlos al equipo
3.4 Diseño del programa de capacitación que cumpla con el contenido derechos de la mujer por medio de asesoría legal	Humanos: Presentación y sociabilización de las propuestas de los temas de abordaje de las capacitaciones	Sin costo	Las necesidades realizadas por medio de resultados del Proyecto de investigación.



en derecho laboral.	Grupo profesional multidisciplinario		
3.5 Diseño de modelos de implementación de comunicados al personal de las instituciones en donde se comprometan a tener un trato digno con sus compañeros no importando el rango, así como denuncia algún tipo de acoso o maltrato.	Humanos:  Presentación y propuesta del documento para su aprobación.  Grupo profesional multidisciplinario  Materiales:  Cañonera  Computadoras y libro de asistencia	Sin costo	Las necesidades realizadas por medio de resultados del Proyecto de investigación.
3.6 Diseño de capacitación de prevención de violencia psicológica y acoso laboral	Presentación de propuesta del Grupo profesional multidisciplinario  Materiales: Computadoras, Libro de asistencia	Sin costo	Necesidades realizadas por medio de resultados del Proyecto de investigación.
3.8 Diseño de capacitación sobre reconocimiento de	Presentación de propuesta del Grupo	Sin costo	Necesidades realizadas por medio de

violencia psicológica	profesional multidisciplinario  Materiales: Computadoras, Libro de asistencia		resultados del Proyecto de investigación.
3.9 Diseño de capacitación y formas de la violencia psicológica laboral"	Presentación de propuesta del Grupo profesional multidisciplinario  Materiales: Computadoras, Libro de asistencia	Sin costo	Detección de las necesidades realizadas por medio de resultados del Proyecto de investigación.
3.9 Diseño de capacitación "Yo denuncio" para concientizar la importancia de denunciar el maltrato o acoso laboral	Presentación de propuesta del Grupo profesional multidisciplinario  Materiales: Computadoras, Libro de asistencia	Sin costo	Detección de las necesidades realizadas por medio de resultados del Proyecto de investigación.
3.10 Diseño de capacitación "Marco legal Yo denuncio" para el conocimiento de las rutas de denuncia y su respaldo.	Presentación de propuesta del grupo profesional multidisciplinario  Materiales: Computadoras, Libro de asistencia	Sin costo	Detección de las necesidades realizadas por medio de resultados del Proyecto de investigación.

3.10 Diseño de capacitación "Naturalización como obstáculo para identificar la violencia laboral"	Presentación de propuesta del grupo profesional multidisciplinario  Materiales: Computadoras, Libro de asistencia	Sin costo	Detección de las necesidades realizadas por medio de resultados del Proyecto de investigación.
3.11 Diseño de capacitación "Las cosas por su nombre: no es chiste, es maltrato; no es el carácter, es la estructura de poder"	Presentación de propuesta del grupo profesional multidisciplinario  Materiales: Computadoras, Libro de asistencia	Sin costo	Detección de las necesidades realizadas por medio de resultados del Proyecto de investigación.
3.12 Diseño de capacitación "Estereotipos de género en el trabajo"	Presentación de propuesta del grupo profesional multidisciplinario  Materiales: Computadoras, Libro de asistencia	Sin costo	Detección de las necesidades realizadas por medio de resultados del Proyecto de investigación.
3.12 Diseño de capacitación "Estereotipos de género en el trabajo"	Presentación de propuesta del grupo profesional multidisciplinario	Sin costo	Detección de las necesidades realizadas por medio de resultados del



	Materiales: Computadoras, Libro de asistencia		Proyecto de investigación.
3.12 Diseño de capacitación "Estereotipos de género en el trabajo"	Presentación de propuesta del grupo profesional multidisciplinario  Materiales: Computadoras, Libro de asistencia	Sin costo	Detección de las necesidades realizadas por medio de resultados del Proyecto de investigación.
3.14 Diseño de capacitación "Conductas prohibidas en mi trabajo"	Presentación de propuesta del grupo profesional multidisciplinario  Materiales: Computadoras, Libro de asistencia	Sin costo	Detección de las necesidades realizadas por medio de resultados del Proyecto de investigación.
3.14 Diseño de capacitación "No más Discriminación" generalmente es de género	Presentación de propuesta del grupo profesional multidisciplinario  Materiales: Computadoras, Libro de asistencia	Sin costo	Detección de las necesidades realizadas por medio de resultados del Proyecto de investigación.
3.15 Diseño de capacitación "No más Silencio" deconstruir el	Presentación de propuesta del grupo profesional multidisciplinario	Sin costo	Detección de las necesidades realizadas por medio de

síndrome de la indefensión aprendida.	Materiales: Computadoras, Libro de asistencia		resultados del Proyecto de investigación.
3.16 Diseño de capacitación "No más Silencio" deconstruir el síndrome de la indefensión aprendida.	Presentación de propuesta del grupo profesional multidisciplinario  Materiales: Computadoras, Libro de asistencia	Sin costo	Detección de las necesidades realizadas por medio de resultados del Proyecto de investigación.
3.16 Diseño de capacitación "Cero tolerancias" deconstruir el síndrome de la indefensión aprendida.	Presentación de propuesta del grupo profesional multidisciplinario  Materiales: Computadoras, Libro de asistencia	Sin costo	Detección de las necesidades realizadas por medio de resultados del Proyecto de investigación.
3.17 Diseño de capacitación "Me gritó frente a mis compañeros"	Presentación de propuesta del grupo profesional multidisciplinario  Materiales: Computadoras, Libro de asistencia	Sin costo	Detección de las necesidades realizadas por medio de resultados del Proyecto de investigación.
3.18 Diseño de capacitación "Trámite de quejas"	Presentación de propuesta del grupo profesional multidisciplinario	Sin costo	Detección de las necesidades realizadas por medio de

	Materiales: Computadoras, Libro de asistencia		resultados del Proyecto de investigación.
3.19 Diseño de capacitación "Salud mental y física en la oficina" respuesta de la violencia psicológica laboral en el cuerpo	Presentación de propuesta del grupo profesional multidisciplinario  Materiales: Computadoras, Libro de asistencia	Sin costo	Detección de las necesidades realizadas por medio de resultados del Proyecto de investigación.
3.20 Diseño de capacitación "Salud mental y física en la oficina" respuesta de la violencia psicológica laboral en el cuerpo	Presentación de propuesta del grupo profesional multidisciplinario  Materiales: Computadoras, Libro de asistencia	Sin costo	Detección de las necesidades realizadas por medio de resultados del Proyecto de investigación.
3.21 Evaluación de las capacitaciones a los profesionales para que puedan reproducirlo con el personal asignado dentro de la institución	Presentación de propuesta del grupo profesional multidisciplinario  Materiales: Computadoras, Libro de asistencia	Sin costo	Detección de las necesidades realizadas por medio de resultados del Proyecto de investigación.



3.22 Presentación final a la junta directiva del Ministerio de trabajo del programa de capacitación desarrollado con los profesionales de las instituciones del estado	<p>Grupo de profesionales multidisciplinario</p> <p>Materiales:</p> <p>Sistematizaciones de todas las actividades que incluyen fotografías.</p> <p>Computadoras, USB</p> <p>Retroproyector, presentación en camba</p> <p>Banquete ejecutivo</p> <p>Libro de actas y asistencia de invitados</p>	Q. 2000.00	<p>Invitación</p> <p>Agenda</p> <p>Confirmación de Asistencia</p>
--	---	------------	---

Fuente: Propia de la investigación elaborada por la autora.

## 6.8 PRESUPUESTO

Cuadro 5

Resultado	Componente	Rubro	Producto	Costo Único Primer año	Costo Anual
<b>Formar a los profesionales de las instituciones del estado teniendo acceso a un programa de capacitación que fomentado la cultura de denuncia para combatir la violencia psicológica laboral dentro de estas instituciones.</b>	<b>1. Recursos Materiales para desarrollo e implementación de las capacitaciones</b>	1.1	Reunión con el Ministerio de trabajo, para la presentación del programa indicando la inversión	Q 5,200.00	Q 5,800.00
		1.2	Reuniones con autoridades del Ministerio de trabajo para la aprobación y firma del proyecto de capacitación.	Q 15,550.00	-
		1.3	Reunión 1 con el personal para que presente sus propuestas del diseño y elaboración de la guía.		
		1.4	Reunión 2 para la selección del personal y la propuesta que		

			cumpla con lo requerido		
		1.5	Reunión de presentación final la propuesta del grupo de profesionales que trabajarán en el contenido de la guía para las capacitaciones.	Q 12,400.00	-
		1.6	Impresión de 25 guías del programa de capacitación.	Q 6,000.00	-
		1.7	Compra de impresora especial, así como del papel y pastas de la guía pedagógica la cual contiene ilustraciones.	Q 5,000.00	Q -



		1.8	Reunión con la Junta directiva del Ministerio del trabajo para la presentación de la guía del programa de capacitación	Q 5,000.00	Q -
		1.9	Reunión con la junta directiva del Ministerio de trabajo para la aprobación del programa de capacitaciones	Q 55,000.00	Q -
		1.10	Reunión con la junta directiva del Ministerio de trabajo para la firma del acta del programa de capacitaciones	Q 7,000.00	Q -
		1.11	Compra de un software de RHH para la implementación para el desarrollo del programa de capacitación	Q 60,900.00	Q -
		1.12	Inducción para uso del programa RHH	Q95,000.00	Q -

		1.13	Contratación de empresa de talento humano expertos en reclutamiento y conocimiento de derecho laboral	Q 7,920.00	Q -
		1.14	Compra de materiales de oficina	Q. 3,000.00	Q -
	<b>2. Recursos Humanos para implementar el Proyecto de Capacitaciones</b>	2.1	Contratación de 1 profesional en Psicología Forense para Asesorar y Dirigir el Proyecto de Atención Integral	Q -	Q 180,000.00
		2.2	Contratación de 1 profesional en Psicología Clínica1 psicólogo Industrial y 1 Asesor jurídico	Q -	Q 210,000.00
		2.3	Contratación de un asesor para revisar el desarrollo de programa de capacitación	Q -	Q 120,000.00

		2.4	Capacitación que cumpla con el contenido derechos de la mujer por medio de asesoría legal en derecho laboral.	Q	-	Q	120,000.00
		2.5	Implementación de comunicados al personal de las instituciones en donde se comprometan a tener un trato digno con sus compañeros no importando el rango, así como denuncia algún tipo de acoso o maltrato.	Q	-	Q	50,000.00
		2.6	Capacitación de prevención de violencia psicológica y acoso laboral	Q	-	Q	75,000.00
		2.7	Capacitación sobre reconocimiento de violencia psicológica	Q	-	Q	75,000.00



		2.8	Capacitación "Modalidades y formas de la violencia psicológica laboral"	Q	-	Q 75,000.00
		2.9	Capacitación "Yo denuncio" para concientizar la importancia de denunciar el maltrato o acoso laboral	Q	-	Q 75,000.00
		2.10	Diseño de capacitación "Marco legal Yo denuncio" para el conocimiento de las rutas de denuncia y su respaldo.	Q	-	Q 75,000.00
		<b>TOTAL</b>		<b>Q.277,920.00</b>		<b>Q.850,000.00</b>

Fuente: Propia de la investigación elaborada por la autora.

Costo único Primer año	Q 277,920.00
Costo Año 1	Q 850,000.00
Costo Año 2	Q 850,000.00
Costo Año 3	Q 850,000.00
<b>Q2,550,000.00</b>	

## 6.9 CRONOGRAMA

Cuadro 5

No.	Actividades	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	
1	Reunión con el Ministerio de trabajo, específicamente con la persona que conocerá el Proyecto de Capacitación para que pueda ser autorizado e implementado en las diferentes Instituciones del Estado.													Primer año
2	Reunión con el los profesionales para presentar el cronograma de la ejecución del proyecto de capacitación													
3	Reunión con la junta de directiva del Ministerio de trabajo para pres.													





	presentación de la guía del programa de capacitación													
9	1.9 Reunión con la junta directiva del Ministerio de trabajo para la aprobación del programa de capacitaciones													
10	Reunión con la junta directiva del Ministerio de trabajo para la firma del acta del programa de capacitaciones													
11	Compra de un software de RHH para la implementación para el desarrollo del programa de capacitación													
12	Inducción para uso del programa RHH													
13	Contratación de empresa de talento humano													

	expertos en reclutamiento y conocimiento de derecho laboral														
14	Compra de materiales de oficina														
15	Nombrar y coordinar un asesor para revisar el desarrollo de programa de capacitación														
16	Diseño del programa de capacitación que cumpla con el contenido derechos de la mujer por medio de asesoría legal en derecho laboral.														
17	Diseño de modelos de implementación de comunicados al personal de las instituciones en donde se														
Segundo año															

	comprometan a tener un trato digno con sus compañeros no importando el rango, así como denuncia algún tipo de acoso o maltrato.													
18	Diseño de capacitación de prevención de violencia psicológica y acoso laboral													
19	Diseño de capacitación sobre reconocimiento de violencia psicológica													
20	Diseño de capacitación "Modalidades y formas de la violencia psicológica laboral"													
21	Diseño de capacitación "Yo denuncio" para													



	concientizar la importancia de denunciar el maltrato o acoso laboral													
22	3.10 Diseño de capacitación "Marco legal Yo denuncio" para el conocimiento de las rutas de denuncia y su respaldo.													
23	Diseño de capacitación "Naturalización como obstáculo para identificar la violencia laboral"													
24	Diseño de capacitación "Las cosas por su nombre: no es chiste, es maltrato; no es el carácter, es la estructura de poder"													
25	Diseño de capacitación "Estereotipos de													

	género en el trabajo"													
26	Diseño de capacitación "Estereotipos de género en el trabajo"													
27	Diseño de capacitación "Estereotipos de género en el trabajo"													
28	Diseño de capacitación "Conductas prohibidas en mi trabajo"													
29	Diseño de capacitación "No más Discriminación" generalmente es de género													
30	Diseño de capacitación "No más Silencio" deconstruir el síndrome de la indefensión aprendida.													

Tercer año







## 6.10 EVALUACIÓN DEL PROYECTO.

Cuadro 6

Evaluación	Primer año	Segundo año	Tercer Año
Inicial	<p>1.Aprobación del proyecto de capacitación para las instituciones del estado, por parte del Ministerio de Trabajo</p> <p>2.Creación del diseño de los talleres con el grupo multidisciplinario para capacitar al personal elegido.</p>	<p>1.Revisión y adecuación del cronograma para llevar a cabo la ejecución anual de las capacitaciones.</p> <p>2. Revisión de la guía y realizar las modificaciones correspondientes.</p> <p>3.Cotextualizar el diseño de las capacitaciones a los trabajadores.</p>	<p>1.Diseño de las capacitaciones, con el contenido que surgió de la detección de necesidades de los resultados de la investigación</p> <p>2.Aplicación de las capacitaciones al personal seleccionado.</p>
Proceso	<p>1.Capacitaciones e inducciones para presentar el proyecto a al consejo directivo del Ministerio de trabajo.</p> <p>2. Facilidad de espacios y capital para el desarrollo de las capacitaciones a los</p>	<p>1.Selección del grupo multidisciplinario para el diseño de las capacitaciones.</p> <p>2.Contratación de psicólogos y Asesor legal.</p>	<p>1. Coordinar en el cronograma las evaluaciones de los diseños de las capacitaciones-</p> <p>2. Presentación de las limitaciones y complicaciones presentadas-</p>

	profesionales asignados.		
Final	<p>1.Implementación de las capacitaciones para los profesionales que van a ser formadores dentro de cada institución del estado representada.</p> <p>2.Modificación conductual de los maltratadores de las trabajadoras víctimas de violencia psicológica laboral.</p>	<p>1. Coordinación y planificación, de cronogramas y contenido de la guía para las capacitaciones.</p> <p>2.Personal capacitado para dirigir las capacitaciones.</p> <p>3.Evaluación de los resultados ejecución del proyecto de capacitación</p>	<p>1. Presentación final al consejo directivo del Ministerio de trabajo.</p>

Fuente: Propia de la investigación elaborada por la autora.



## BIBLIOGRAFÍA

- Blanco, P. (2011). *Abordaje de la violencia contra las mujeres*. Madrid, España: Consejo de la Mujer.
- Caballero, A. (2014). *Psicología con Alfonso*. Obtenido de <http://psicologiaconalfonso.com/los-peligros-de-sentir-que-no-podemos-hacer-nada-para-cambiar-las-cosas-la-indefension-aprendida/>
- CEPSIM. (2016). Obtenido de *Indefensión Aprendida, se puede salir de ella*:  
<https://www.psicologiamadrid.es/blog/articulos/psicologia-y-violencia/que-es-la-indefension-aprendida-como-salir-de-esa-carcel-psicologica>
- Clemente. (2008).
- Conceptos Jurídicos - Diccionario Legal*. (2019). Obtenido de  
<https://www.conceptosjuridicos.com/denuncia/>
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA*. (s.f.). Obtenido de  
<https://www.ine.gob.gt/archivos/informacionpublica/constitucionpoliticadelarepublicadeguatemala.pdf>
- Convención Interamericana para prevenir, S. y. (1995). *CONVENCION INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER*. Obtenido de  
<https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>
- Convenios Internacionales de La Organización Internacional Del Trabajo, O. (2006). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_184031.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_184031.pdf)
- David González Trijueque, Roberto Tejero Acevedo, Sabino Delgado Marina. (2015). *LA PSICOLOGÍA FORENSE EN EL ÁMBITO LABORAL*. Obtenido de PRAXIS. Revista de Psicología Año 15, Nº 24: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1576-59622008000100006](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622008000100006)
- Elsy Cluadia Chan, Cristina Estrada Pineda, Francisco Rodríguez Díaz. (2016). *Aportaciones de la Psicología Jurídica y Forense*. Sonora, México: El Manual Moderno, S.A. de C.V.
- Esbec y Gómez-Jarabo, 2. (s.f.).
- Española, R. A. (2019). *El Diccionario de la lengua española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/machismo>
- Estévez, A. G. (2016). *LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN EL TRABAJO*. Obtenido de  
<https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/1958/LA+DISCRIMINACION+DE+LA+MUJER+EN+EL+AMBITO+LABORAL+.pdf;jsessionid=1FA95E848300724AF5B5147CEBE1E411?sequence=1>

- Estrada, M. F. (2000). PROGRAMA, MUJER SALUD Y DESARROLLO. OPS/OMS PROGRAMA MUJER, SALUD Y DESARROLLO.
- García-López, E. (2011). Mediación Perspectiva Psicología Jurídica. Oaxaca, México: El Manual Moderno, S.A. de C.V.
- Gardey, J. P. (2009). *Real Academia Española*. Obtenido de <https://definicion.de/machismo/>
- Garfias, M. E. (2017). *Acoso laboral "Mobbing"*. México: D. R. © Comisión Nacional.
- Giraldo, O. (s.f.). El machismo como fenómeno psicocultural. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 295-309. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/805/80540302.pdf>
- Gómez, M. C. (2006). Manifestaciones del Acoso Laboral y síntomas asociados al Estrés Postraumático. *Redalyc*, 4 y 5.
- Guatemala, C. d. (s.f.). Ley contra el Femicidio y otras Formas de Violencia. pág. [https://www.oas.org/dil/esp/ley\\_contra\\_el\\_femicidio\\_y\\_otras\\_formas\\_de\\_violencia\\_contra\\_la\\_mujer\\_guatemala.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/ley_contra_el_femicidio_y_otras_formas_de_violencia_contra_la_mujer_guatemala.pdf).
- Guatemala, C. P. (s.f.). Artículo 4. Libertad e igualdad.
- Guatemala, C. P. (s.f.). *Asamblea Nacional Constituyente*. Obtenido de <https://www.cijc.org/es/NuestrasConstituciones/GUATEMALA-Constitucion.pdf>
- Hernández, F. y. (2014). *Investigación*.
- Ines Aberdi. (2005). *Violencia: Tolerancia Zero: Cómo reconocer y Cómo erradicar Violencia contra la Mujer*. Barcelona: Fundación "La Caixa.
- Jose Manuel Muñoz, Ismael Loaiza Erique Echeburua. (2018). *La Evaluación Psicológica Forense*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/337/33715423009.pdf>
- López, A. M. (1983). Indefensión aprendida humana: un estudio experimental de la inadecuación de la inducción cognitiva como método de estudio de la indefensión aprendida. *Revista de Psicología general y Aplicada: Revista de la Federación Española de Asociaciones de Psicología*, 835-854.
- Maricruz Cambrieles Torralba, Ana Marco González, Inés Martínez, Rosa Martínez, Carmen Navarro. (2007). *Dianóstico y Autodiagnóstico de Barreras de Género*. Iniciativa Comunitaria.
- Marin, M. (2018). *Prevención e intervención del acoso laboral*. Obtenido de <https://www.psicologia-online.com/prevencion-e-intervencion-del-acoso-laboral-677.html>
- Marquez, L. (s.f.). *Violencia contra la mujer en el Trabajo, Denuncie*. Obtenido de [http://world-psi.org/sites/default/files/mujeres\\_\\_web\\_\\_.pdf](http://world-psi.org/sites/default/files/mujeres__web__.pdf)



- Merton, R. (2003). *Espacio Abierto*. Obtenido de Red de Revistas Científicas de América Latina: <https://www.redalyc.org/pdf/122/12212401.pdf>
- mujer, C. s. ( 1996-2020). *Naciones Unidas de los Derechos Humanos Oficina del Alto Comisionado*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>
- Mujeres, I. N. (2007). *El impacto de los estereotipos y los roles de genero*. Obtenido de [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100893.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100893.pdf)
- No. 17-73, C. P. (s.f.). *Codigo Penal de Guatemala*. Obtenido de [https://www.un.org/depts/los/LEGISLATIONANDTREATIES/PDFFILES/GTM\\_codigo\\_penal.pdf](https://www.un.org/depts/los/LEGISLATIONANDTREATIES/PDFFILES/GTM_codigo_penal.pdf)
- Ojeda, C. (2021). *Psicología y Mente*. Obtenido de <https://psicologiymente.com/psicologia/indefension-aprendida>
- OPS, B. D. (2019). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de <https://www.paho.org/es/temas/violencia-contra-mujer>
- Ovadia, D. (2020). *La indefensión Aprendida*. Obtenido de <https://www.investigacionyciencia.es/revistas/mente-y-cerebro/la-fuerza-curativa-de-la-naturaleza-789/la-indefensin-aprendida-18183>
- Piñuel. (2001).
- Poder, A. d. (2015). *Significados*. Obtenido de <https://www.significados.com/abuso-de-poder/>
- Psicologos Princesa81. (2020). Obtenido de <https://psicologosprincesa81.com/blog/por-que-me-da-miedo-tomar-decisiones-la-indefension-aprendida/>
- Quispe, H. (2017). *Perfiles*. Obtenido de <https://sonperfiles.com/que-es-el-mobbing-o-que-tan-acosado-o-acosador-eres/>
- Rico, N. (1996). *VIOLENCIA DE GÉNERO: UN PROBLEMA DE DERECHOS*. Obtenido de PUBLICACIONES CEPAL: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5855/S9600674\\_es.pdf?s](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5855/S9600674_es.pdf?s)
- Roberto Hernández Sampieri, C. P. (s.f.). *Metodología de la Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. Ciudad de México: MC Graw Hil Education.
- Sanitas. (s.f.). *Sanitas*. Obtenido de <https://www.sanitas.es/sanitas/seguros/es/particulares/biblioteca-de-salud/psicologia/bullying-perfiles-psicosociales.html>
- Seligman, M. (1970). *Teoría de la indefensión aprendida*. Obtenido de [http://www.ub.edu/psicologia\\_ambiental/unidad-4-tema-8-4-2](http://www.ub.edu/psicologia_ambiental/unidad-4-tema-8-4-2)



- Seprem. (noviembre de 2019). Guía Orientadora para el abordaje integral del aco laboral en el ambito del trabajo en las instutuciones publicas de Guatemala. *Guia Orientadora para el abordaje integral del aco laboral en el ambito del trabajo en las instutuciones publicas de Guatemala*. Guatemala.
- UNESCO. (1981). *Violencia Psicológica*. Obtenido de [https://www.ecured.cu/Violencia\\_psicol%C3%B3gica](https://www.ecured.cu/Violencia_psicol%C3%B3gica)
- Unidas, D. H. (s.f.). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>
- Unidas, Naciones. (2019). *Igualdad de Género*. Obtenido de <https://www.un.org/es/sections/issues-depth/gender-equality/>
- Velásquez, N. R. (2020). VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN EL TRABAJO: APROXIMACIONES DESDE LA PERSPECTIVA PSICOSOCIAL. *Psicologica, Integración Academica*, 21, 22.
- Violencia, L. c. (2008). [https://www.oas.org/dil/esp/ley\\_contra\\_el\\_femicidio\\_y\\_otras\\_formas\\_de\\_violencia\\_contra\\_la\\_mujer\\_guatemala.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/ley_contra_el_femicidio_y_otras_formas_de_violencia_contra_la_mujer_guatemala.pdf). Obtenido de [https://www.oas.org/dil/esp/ley\\_contra\\_el\\_femicidio\\_y\\_otras\\_formas\\_de\\_violencia\\_contra\\_la\\_mujer\\_guatemala.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/ley_contra_el_femicidio_y_otras_formas_de_violencia_contra_la_mujer_guatemala.pdf)
- visible, S. a. (2020). *Psicología Estratégica*. Obtenido de <https://psicologia-estrategica.com/indefension-aprendida/>
- Walker, L. (2019). *Ilerna Oline*. Obtenido de <https://www.ilerna.es/blog/tecnico-superior-en-integracion-social/el-ciclo-de-la-violencia-de-genero-segun-lenore-walker/#:~:text=Engloba%20tanto%20la%20violencia%20f%C3%ADsica,contra%20la%20libertad%20de%20pensamiento.>

ANEXOS

Guía de Observación

ASPECTOS QUE OBSERVAR	NUNCA	POCAS VECES	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	COMENTARIO
<b>a. Abuso de poder</b>					
1 El nivel jerargico que los jefes tienen los hace sentir con la autoridad de girando órdenes a los trabajadores para que realicen actividades que van en contra de la ley.					
2 Se valen de su autoridad para atentar contra la dignidad de las trabajadoras					
3 Cuando las mujeres tienen un nivel de estudios igual que el jefe y están en un rango inferior, se empeña en humillar a la trabajadora.					
4 El nivel socioeconómico empodera a los jefes para someterlas a su autoridad					
5 Los jefes no toman en cuenta las ideas o sugerencias de mejora laboral de las empleadas y cuando las realiza uno de los trabajadores (hombre) si son tomada en cuenta.					
<b>b. Machismo</b>					
1 Los jefes amenazan con despedir si no se siguen sus instrucciones.					
2 Las trabajadoras reciben correos con llamadas de atención innecesarias utilizando párrafos con letras mayúsculas, con letras rojas y subrayados con copia a todo el personal del área.					
3 Los jefes de área se refieren a las espaldas de las mujeres con frases despectivas e inmutativas, por ejemplo: "es una inepta", "es una estúpida", "que devenguen el sueldo".					
4 Los jefes somatan las puertas que están cerca de las trabajadoras cada vez que ocurre algún inconveniente laboral.					
5 Los jefes manipulan al personal masculino este no comparta con las secretarias.					
<b>c. Maltrato Psicológico</b>					

1	Los jefes utilizan gritos para llamar la atención, causando miedo en las trabajadoras.					
2	Los jefes intimidan a las trabajadoras con regaños cuando cometen un error, provocando inseguridad en el desempeño de las labores de las trabajadoras.					
3	Los aíslan a sus trabajadoras, hablan mal de ellas y no son tomadas en cuenta.					



## Encuesta

El presente cuestionario tiene como objetivo central conocer las características de mujeres trabajadoras que han sido víctimas de violencia psicológica laboral, la sinceridad con la que respondan a los cuestionamientos será de gran utilidad para la investigación. La información que se proporcione será totalmente confidencial y sólo se manejarán resultados SIN EVIDENCIAR SUS DATOS PERSONALES. La respuesta a este cuestionario es voluntaria por lo que usted está en su derecho de contestarlo o no contestarlo.

SI

NO

1. ¿En qué institución del estado trabajas?

2. ¿Qué puesto de trabajo desempeña?

a) Jefatura

b) Subalterna

3. ¿En su área de trabajo usted ha sufrido de discriminación, maltrato verbal, físico o psicológico por parte de su jefe inmediato?

Si

NO

4. ¿Qué tipo de situaciones de violencia laboral conoce?

5. ¿A usted le gusta su lugar de trabajo?

Si

NO

6. ¿En algún momento se ha atentado contra su dignidad o la integridad moral en el ámbito laboral? Si su respuesta es sí indique ¿cómo?

7. ¿Se ha sentido desanimada de asistir a sus labores, por razones internas del trabajo?

Si

NO

8. ¿En algún momento ha sentido ser víctima de violencia psicológica laboral dentro de la institución donde labora?

Si

NO

9. ¿Alguna vez en su trabajo ha experimentado las siguientes situaciones?

a) Gritos

b) Menosprecio por su trabajo

c) Acoso sexual

d) Trato humillante

e) Agresión física

f) Ninguna

10. ¿En algún momento ha sentido miedo de ir a su lugar de trabajo por el trato de su jefe?

Si

NO

11. Si actualmente es víctima de violencia psicológica laboral ¿Las conductas agresivas de acoso y maltrato son repetitivas?

Si

NO

12. ¿Alguna vez, delante de otros trabajadores del área su jefe la ha tratado mal?

Si

NO

13. ¿Ha sentido hostigamiento de forma personal por parte de su jefe?

Si

NO

14. Si usted considera que ha sido víctima de violencia psicológica laboral ¿Cuál considera que es la razón?

15. ¿Ha percibido conductas violentas de los jefes o de otros compañeros de trabajo?

Si

NO

16. ¿Su jefe ha alterado su horario extendiendo la jornada laboral si razón?

Si

NO

17. ¿Ha percibido alguna vez que en su área de trabajo es la única persona que sufre de abusos de poder?

Si

NO

18. ¿Considera que existe una gestión adecuada en la institución frente a este tipo de agresiones psicológicas que sufren las trabajadoras?

Si

NO

19. ¿Conoce usted sus derechos laborales?

Si

NO



20. ¿Alguna vez ha denunciado situación de violencia psicológica laboral en la Institución?

Si

NO

21. ¿Alguna vez ha interpuesto una demanda por discriminación o violencia laboral?

Si

No

22. ¿Usted sabe que la violencia psicológica es un delito?

Si

NO

23. ¿Conoce usted las rutas de denuncia y si existe un área especial en la institución para denunciar alguna falta a la integridad del trabajador?

24. ¿Conoce usted qué servicios le presta el Ministerio de Trabajo?

Si

No