



Tema: acoso laboral

Materia: seminario de tesis

Nombre del alumno: Jimmy Abimael Pérez H.

Carrera: Derecho

Grado: 8vo cuatrimestre

Grupo: "A"

Asesor: María del Carmen cordero

Comitán de Domínguez Chiapas a 14 de abril del 2021.

1.1- PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA

El acoso laboral es una forma de tortura que contamina el derecho de las personas a trabajar y pervierte las ventajas terapéuticas de la acción laboral, formando así un factor de enfermedad que genera fobia al trabajo y grandes pérdidas económicas y de competitividad. El acoso laboral es tan antiguo como el propio trabajo, aunque se haya intensificado. La situación de un trabajador se ve marginado, hostigado por sus compañeros o por su jefe, para que aborrezca la situación y se marche, es tan antigua como el trabajo y desde luego se ha seguido manifestando. Es un fenómeno humano que siempre está presente en las relaciones de trabajo, y está determinado por el abuso del poder o las condiciones de dominio o fuerza, presente siempre en la sociedad.

En la actualidad, el tema del acoso laboral no es nuevo dentro de las organizaciones cada día estas se ven más interesadas en determinar si dentro de las mismas existen patrones de conducta que puedan llegar a causar daño psicofísico en los empleados, es estudiar si ellos se encuentran expuestos a tratos hostiles, comentarios negativos sobre aspectos laborales de sus compañeros, subalternos o superiores. Trabajos en los que la persona se siente con pocas oportunidades para utilizar sus conocimientos, habilidades o destrezas, o los trabajos que son repetitivos o rutinarios, son propensos para dar lugar a insatisfacción laboral y baja autoestima. constituye un alto interés en la calidad de vida personal y laboral del talento humano. Ya que los efectos o consecuencias de la presencia del mismo repercuten en la salud mental y física.

Siendo inclusive esto último de gran impacto en las organizaciones, ya que afecta procesos como: motivación, trabajo en equipo, liderazgo, comunicación, calidad de vida, clima laboral, toma de decisiones, desempeño, entre otros Indiscutiblemente las razones para llevar a cabo un proyecto de este tipo son muy variadas, sin embargo, el eje central radica en el bienestar psicológico del talento humano.

Trayendo consigo mismos efectos de alto impacto a las organizaciones como lo son: productividad, servicio, desempeño y efectividad. La autora Hirigoyen (2001), menciona que el acoso laboral deja huellas indelebles que pueden ir desde estrés postraumático hasta una vivencia de vergüenza recurrente o incluso cambios duraderos de su personalidad. La desvalorización persiste, aunque la persona se aleje de su acosador. La víctima lleva una cicatriz psicológica que la hace frágil, que la lleva a vivir con miedo y a dudar de todo el mundo y que principalmente perjudica nuestros derechos.

1.2- preguntas de investigación

1. ¿Qué características presenta el acoso sexual en mujeres que laboran?
2. ¿Porque las mujeres víctimas de acoso sexual, no denuncian y defienden sus derechos fundamentales que se ven vulnerados?
3. ¿Cómo es el perfil psicológico de mujeres objeto de acoso sexual y su influencia en el desarrollo laboral y académico?
4. ¿De qué manera se manifiesta el poder político en los servidores públicos al acosar sexualmente a las mujeres?
5. ¿Qué efectividad tienen las leyes en aplicación de sanciones de acoso sexual a mujeres, en casos que se denuncia en la relación laboral servidor público - subordinada?

1.3 objetivos

Objetivo general:

Determinar las características de acoso sexual en mujeres que laboran, tener un conocimiento sobre de qué manera afecta en la persona tanto en su rendimiento laboral.

Objetivos específicos:

- Examinar porque las mujeres víctimas de acoso sexual, no denuncian y defienden sus derechos fundamentales que se ven vulnerados.
- Analizar el daño psicológico de mujeres objeto de acoso sexual y su influencia en el desarrollo laboral y académico.
- Identificar el abuso del poder político de Servidores Públicos que laboran.
- Determinar la efectividad de las leyes respectivas en aplicación de sanciones de acoso sexual a mujeres.

1.4.- justificación

En el marco del desarrollo humano, de los derechos de las mujeres y hombres, principalmente de ellas, es tener igualdad de oportunidades en los distintos ámbitos de su vida, entre ellos un espacio laboral libre de violencia.

Cuando se habla de desarrollo humano se piensa en cubrir necesidades básicas como alimentación vivienda y vestido, por mencionar algunos, para lo cual hay que tener los medios para acceder a estos y la manera socialmente aceptada en el trabajo. También, si miramos al trabajo como espacio donde, hoy por hoy, las mujeres han encontrado oportunidades de desarrollo en lo económico, personal y profesional que le permiten trascender y acceder a diversos estilos de vida.

El acoso laboral es una problemática que se ha venido presentando a través de la historia, sin embargo los cambios que se han dado a nivel laboral han conllevado al incremento de esta situación al interior de las organizaciones ocasionando conflictos en todas las áreas de ajuste del individuo, los cuales se ven reflejados en una disminución del desempeño, desmotivación, ausentismo, riesgos de salud física y mental, que de no ser detectados y tratados a tiempo pueden ocasionar serios desajustes en el individuo.

Fue sólo a finales de los años 80, tras un estudio realizado en Suecia, que el Profesor Heinz Leymann empezó a abordar el tema y a trabajar sobre su definición, manifestaciones y consecuencias en las víctimas. Posteriormente trabajos como los de psicóloga francesa Marie France Hirigoyen (1999) e Iñaki Piñuel y Zabala (2001) llevaron a desarrollar el tema de manera más amplia analizando las consecuencias psicológicas y morales, así como las consecuencias en la productividad y buen desempeño en las empresas.

1.5 Hipótesis

Vivimos en una cultura donde comúnmente no reaccionamos frente a hechos como éstos, haciéndonos indiferentes ante los daños que ocasiona bajo el concepto errado de que se trata de una situación normal. Ninguna persona, en ninguna circunstancia, provoca el hostigamiento y acoso sexual. Nadie desea exponerse a sentimientos de humillación, desagrado e intimidación. La responsabilidad absoluta del hostigamiento y acoso sexual está en la persona que emite la conducta. Son muchas las personas que enfrentan este tipo de situaciones en sus ámbitos laborales o de estudio. El hostigamiento sexual es un acto premeditado, no impulsivo, que obedece al hecho de que la persona hostigadora cree que ejerce algún poder sobre la víctima, cuyo cuerpo considera como un objeto. Nadie tiene derecho de invadir el espacio íntimo y personal de otra persona, menos aún sin su consentimiento. Los “piropos”, cuando no son deseados por la persona que los recibe, no producen halago sino molestia e incomodidad. Frecuentemente, las mujeres que denuncian no se les cree, exponiéndose, por el contrario, a ser ridiculizadas, avasallando sus derechos y oportunidades, y en la mayoría de los casos a ser despedidas.

Variable independiente; acoso sexual

variable dependiente; daño psicología y bajo rendimiento laboral.

1.6. marco referencial

1.6.1. marco histórico

El término acoso sexual, fue acuñado y conceptualizado a mediados de los años setentas por feministas norteamericanas universitarias vinculadas a organizaciones de base de trabajadoras sindicalistas, con el propósito de tener una denominación explícita para hacer referencia al trato diferencial e discriminatorio del que son objeto las mujeres, cuando en los centros laborales, a pesar del estatus igualitario como personas trabajadoras, no se les respeta como a cualquier otra de condición masculina, haciéndolas blanco de conductas de índole sexual improcedentes o humillantes, que ponen de manifiesto el menosprecio general de los hombres hacia su derecho a la autonomía sexual y el rechazo a la situación de simetría social en que las coloca el acceso a esta nueva identidad femenina que las equipara con ellos en responsabilidades económicas y en los derechos correspondientes.

Surge en el contexto de la crítica feminista que se había venido formulando desde los años sesentas, a la injusta opresión ancestral ejercida sobre la población femenina, en base al sistema de socialización cultural que legitima el privilegio masculino de apropiarse en forma privada y pública de la vida, cuerpo y voluntad de las mujeres, negándoles el derecho y la posibilidad de adquirir la conciencia del yo individual, de suficiencia y autonomía para decidir sobre la propia persona, tal y como había venido ocurriendo para la población masculina desde la época de la Ilustración, primera revolución cultural de la humanidad que propugno por los derechos democráticos individuales para que cualquiera pudiera acceder al saber, al trabajo y al poder, excepto las mujeres, dado el confinamiento que sufrió la mayoría a la esfera de la vida privada y del trabajo no valorizado por lo menos hasta la segunda mitad del siglo XX, periodo a partir del cual los cambios radicales en el sistema económico han propiciado en todo el mundo la rápida, creciente y masiva participación de las mujeres en el trabajo remunerado, lo cual para las feministas representa la oportunidad histórica de iniciar la construcción de un nuevo orden social y cultural de equidad con los varones, comenzando por fomentar la conciencia

entre las propias mujeres, acerca de la necesidad de demandar o exigir el trato correspondiente a la nueva categoría e identidad social que ahora tiene el género femenino.

Dada esta perspectiva del pensamiento feminista, resulta comprensible el contenido de la primera definición formal del concepto acoso sexual que fue publicada, la cual lo describe e interpreta como sigue “Conductas masculinas que no son solicitadas ni reciprocas que reafirman el rol sexual de la mujer por encima de su función como trabajadora. Estas conductas pueden ser algunas o todas las siguientes: miradas insistentes, comentarios o tocamientos en el cuerpo de una mujer, solicitar el consentimiento de alguien para comprometerse en una conducta sexual, proposiciones de citas que no son bienvenidas, peticiones de tener relaciones sexuales y violación “. Lyn Farley (1978)

Quienes han investigado los orígenes del concepto, refieren que el problema del acoso sexual fue denominado así en 1974 en la Universidad de Cornell en Estados Unidos, durante un curso donde se expusieron los resultados de los análisis y reflexiones efectuados por el feminismo, acerca de las conductas socio sexuales masculinas de índole impositiva que habían venido observándose en los centros de trabajo desde la década precedente, periodo en que la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado en ese país, registró un incremento masivo sin precedentes, a partir tanto de la participación en las nuevas ocupaciones feminizadas ligadas a la creciente expansión del comercio y los servicios, como por la incursión en aquellas otras hasta entonces del dominio masculino.

1.6.2 marco teórico

El acoso sexual laboral contra las mujeres es una forma de discriminación de género. No solo se expresa como violencia psicológica, acoso y hostigamiento sexual, sino que la discriminación y segregación laboral de las trabajadoras es la base sobre la que se construye la violencia de género en el mundo de trabajo. El acoso moral se desarrolla como un elemento propio de las condiciones de trabajo en los países desarrollados. Para la autora, el fenómeno representa una más de las caras del neoliberalismo y de la sociedad global donde la carrera por la obtención rápida del beneficio lleva a las empresas a prescindir de los trabajadores que no consideran útiles adoptando fórmulas crueles de alternativa al despido"(Blanco, 2008 Prólogo) El problema del acoso sexual en el ámbito laboral ha ido saliendo a la luz gradualmente como un fenómeno reconocido en todo el mundo y percibido como un problema de significativa importancia, ya que se trata de un fenómeno social de múltiples y diferentes dimensiones. El acoso sexual es, por encima de todo, una manifestación de relaciones de poder.

En las últimas décadas, los casos de abuso sexual han proliferado. Fenómeno fuertemente marcado por la incorporación de la mujer al ámbito laboral. Y si bien los casos de abuso no están dirigidos exclusivamente a la población femenina, estas representan las víctimas más comunes. Damnificadas que lejos de ser protegidas, en la mayoría de los casos, son cuestionadas y expuestas al escarnio público. También vale decir que para aquellos hombres que son acosados sexualmente la denuncia se torna más difícil, ya que el preconcepto de que esta problemática afecta solo a las mujeres, por ser consideradas el sexo "débil", hace que sus casos sean vistos con cierto recelo. Según un informe de la Organización Internacional de Trabajo, el acoso sexual se presenta de muchas formas. Una de las más notorias es el llamado acoso quid pro quo, expresión que describe la situación en la que un empleado se encuentra obligado a elegir entre acceder a demandas sexuales o perder algún beneficio laboral o el propio puesto de trabajo.

En el acoso sexual laboral se busca un fin de naturaleza sexual, un acercamiento sexual prevaliéndose de la situación en la empresa. En el acoso sexual no existe un plan, existe una realidad soez, materializada burdamente, pero no propiamente un plan oculto, del que cuesta percatarse. El acoso sexual reviste tres modalidades, dependiendo de que: La motivación del acoso sea la consecución de un fin sexual. Se utilicen referencias sexuales como instrumento preferencial de intimidación, agresión, o humillación. El sexo de la víctima sea la razón preferencial de su elección como tal. (Francisco Escudero y Gloria Poyatos, 2004; Pág.78)

1.6.3 marco conceptual

Entenderemos en adelante como acoso sexual, al comportamiento o acercamiento sexual no deseado por la persona que lo recibe y que provoca efectos perjudiciales en el ambiente laboral y educativo.), que afecta el desempeño, el cumplimiento y el bienestar personal de la persona acosada. Los acercamientos pueden ser desde miradas, invitaciones o comentarios insinuantes. Igualmente, se trata de una acción que se dirige a exigir, manipular, coaccionar o chantajear sexualmente a una persona del sexo opuesto o del mismo sexo y que procura obtener algún tipo de gratificación a cambio. Por otro lado, en la Ley General para el Acceso a una Vida Libre de Violencia lo tipifica en el Artículo 13: El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

El acoso sexual es un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.

En los actos de hostigamiento y acoso sexual comúnmente las víctimas son mujeres. Sin embargo, estas acciones pueden ser cometidas por mujeres contra hombres, hombres contra hombres o bien mujeres contra mujeres, dependiendo de la orientación sexual o la identidad sexo - genérica de la persona agresora. Como se observa en el gráfico que presenta los resultados de la 1 Encuesta Centroamérica de Condiciones de Trabajo y Salud de 2011, en la región el porcentaje de mujeres que manifiestan exposición a este factor de riesgo es mayor en todos los casos al porcentaje de hombres.

La opresión es el acto de oprimir, sofocar, presionar, someter, ya sea a una persona, a una actitud o a una comunidad. La opresión también puede ser el uso de la violencia para demostrar la autoridad, los actos de tiranía, y es un término bastante asociado a los países, a los gobiernos, a la sociedad, etc.

al daño psicológico como "toda perturbación, trastorno, enfermedad, síndrome o disfunción que, a consecuencia de un hecho traumático sobre la personalidad del individuo acarrea una disminución en la capacidad de goce, que afecta su relación con el otro, sus acciones

Se considera humillación cualquier tipo de acto que denigre públicamente o personalmente a un ser humano, al igual que su cultura, su dignidad, su sexo, su origen étnico, su religión, su pensamiento, su nivel económico, sus conocimientos.

La Organización Internacional del Trabajo (**OIT**) es la agencia especializada de la ONU que se encarga de las cuestiones relacionadas con el trabajo en el mundo. La misión de la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** es promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente, sobre la base del principio fundamental de que la justicia social es esencial para la paz universal y duradera.

1.7 Diseño de la investigación

Método

Para la investigación fue necesario utilizar la herramienta El método científico es un método de investigación usado principalmente en la producción de conocimiento en las ciencias. Para ser llamado científico, un método de investigación debe basarse en lo empírico y en la medición, y estar sujeto a los principios específicos de las pruebas de razonamiento. "El método científico ha caracterizado a la ciencia natural

desde el siglo XVII, y consiste en la observación sistemática, la medición, la experimentación, la formulación, el análisis y la modificación de las hipótesis. El método científico está sustentado por dos pilares fundamentales: El primero de ellos es la reproductibilidad, es decir, la capacidad de repetir un determinado experimento, en cualquier lugar y por cualquier persona. Este pilar se basa, esencialmente, en la comunicación y publicidad de los resultados obtenidos. El segundo pilar es la refutabilidad, es decir, que toda proposición científica tiene que ser susceptible de ser falsada o refutada. Esto implica que se podrían diseñar experimentos, que, en el caso de dar resultados distintos a los predichos, negarían la hipótesis puesta a prueba.

Metodología

Utilizaremos el método inductivo puesto que es un tema de mayor análisis y revisión profunda puesto que es un problema que afecta no solo a México si no al mundo. es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular. *Es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia.* Este método nos permite conocer más del objeto de estudio, con lo cual se puede: explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías. **El análisis va de lo concreto a lo abstracto** ya que mantiene el recurso de la abstracción puede separarse las partes (aislarse) del todo, así como sus relaciones básicas que interesan para su estudio intensivo (una hipótesis no es un producto material, pero expresa relaciones entre fenómenos materiales; luego, es un concreto de pensamiento).

Tipo de investigación

Investigación será mixta por que el problema se establece en lugares de oficio y tendré que hacer cuestionamientos a personas que me ayudaran a aclarar el problema que surgió y planteo aclarar el problema.

Enfoque metodológico

Método cuantitativo conocimos que personas y el porcentaje de quienes sufren del acoso el propósito fue la identificación de trabajos de investigación en acoso psicológico laboral con orientación cuantitativa enfocados preferiblemente en personal docente universitario, enfermeras y médicos a nivel nacional e internacional. Fueron analizados, categorizados y codificados en forma cualitativa, específicamente a partir de los hallazgos y vacíos expresados por el autor. Los hallazgos identificados estaban enfocados en aspectos de la personalidad y psicológicos de los acosados, del acosador, consecuencias de la salud y el trabajo de las víctimas, percepciones de las víctimas sobre el acosador, acciones sobre las víctimas por parte del acosador, entornos organizacionales que suscitan al acoso, predictores organizacionales y familiares de acoso, efectos en la organización, por último, en enfermeras, médicos, docentes y el mobbing (acoso laboral). Las revisiones confirmaron en sus conclusiones y discusiones que efectivamente el contexto de trabajo en universidades e instituciones de salud en el que laboran los docentes universitarios médicos y enfermeras puede presentar ciertas condiciones organizacionales e individuales propicias para el posible desarrollo del acoso psicológico en el trabajo.

Técnicas de investigación

Los instrumentos utilizados con base en las lógicas cualitativa y cuantitativa, como las encuestas y las entrevistas, nos brindaron datos valiosos de distinta naturaleza. A través del uso de las encuestas hemos podido reconocer: las características de los contextos en los que se aplicaron e identificar algunas de las representaciones de los sujetos sobre los profesores “expertos”, las buenas prácticas evaluativas y sobre las buenas prácticas de enseñanza. Este instrumento de naturaleza cuantitativa, permitió reducir el universo de estudio e identificar los casos. Las entrevistas semi-estructuradas y de profundización, que responden a la lógica cualitativa, brindaron datos que permiten introducirnos en el relato de los sujetos, revivir las experiencias y develar la complejidad de sus prácticas docentes y de sus “buenas prácticas evaluativas”.

. La encuesta se asocia a la lógica cuantitativa, por ser (medibles, estandarizadas, de respuesta breve, sencillas en su resolución, económicas en tiempo y recursos), es un instrumento exploratorio, porque nos habilita a una primera aproximación a las concepciones de evaluación de los aprendizajes y de las buenas prácticas evaluativas de la población. Así también, nos permite tener alcance a una mayor población, nos proporciona un estudio descriptivo de la muestra o totalidad de los encuestados. La entrevista es un método de recolección de datos, que nos ayuda a profundizar en temas puntuales, de los cuales se pretende ahondar en la información, buscando comprender, mediante el análisis exhaustivo. En la investigación cualitativa, la entrevista, constituyen una herramienta valiosa, dado que nos habilita a interactuar con diferentes actores para resignificar y reconstruir la complejidad de la realidad generando nuevos conocimientos. Siguiendo a la autora Mendicoa (2003) "...la entrevista como un método de investigación cualitativo, que se caracteriza por los reiterados encuentros cara a cara entre el entrevistador y los informantes, encuentros dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones, tal como las expresan con sus propias palabras..."

Ubicación

La presente investigación se realizará en las margaritas, Chiapas a un grupo de personas de 30 personas, trabajadores de planta con un promedio de 25 a 40 años.

1.8 Cronograma de actividades

	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL			
nombre de la actividad	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Elección y delimitación tema	■															
planteamiento del problema		■														
preguntas de la investigación					■	■										
objetivos					■	■										
justificación						■	■									
hipótesis							■									
marco histórico								■								
marco teórico								■	■							
diseño de la investigación												■				
Cronograma de actividades y Bibliografía													■	■		

1.9 Bibliografía

- <https://www.animalpolitico.com/blog-de-intersecta/la-invisibilidad-de-la-violencia-laboral-en-mexico/>
- <https://www.psicolegalmente.es/acoso-laboral-mobbing/acoso-sexual-trabajo/>
- <https://www.tuabogadodefensor.com/acoso-sexual-laboral/>

- <https://empresas.infoempleo.com/hrtrends/acoso-sexual-en-el-trabajo>
- <http://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0256.pdf>
- <https://www.universidadviu.com/es/actualidad/nuestros-expertos/metodo-cientifico-etapas-y-su-importancia-en-la-investigacion>
- <https://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/15.pdf>
- http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/protocolo_coah.pdf
- https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/tfg_rodriguez.pdf
- http://www.csj.gob.sv/genero/images/pdf/acoso_sexual_laboral.pdf
- http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-09342017000701603
- Libro seminario de tesis
-