



U **NIVERSIDAD**
I **NSURGENTES**

Plantel Xola

LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA CON
INCORPORACIÓN A LA U.N.A.M. CLAVE 3315-25

“MUJERES ENFERMERAS: VIOLENTADAS
PSICOLOGICAMENTE A NIVEL LABORAL Y
AFECTADAS EN SU AUTOESTIMA”

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

C. REYNOSO VENTURA NALLELY RAQUEL

ASESORA: LIC. CLAUDIA MÓNICA RAMÍREZ HERNÁNDEZ

MÉXICO, D.F.

2010



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Índice

Introducción

Capítulo I - ¿Qué es la violencia?

Introducción

- 1.1 Historia de la violencia ¿Cómo se genera en México?*
- 1.2 Violencia*
- 1.3 Tipos de Violencia*
- 1.4 Violencia Psicológica*
- 1.5 El maltrato psicológico*
- 1.6 Las secuelas de la violencia psicológica*
- 1.7 Como detectar la violencia psicológica*
- 1.8 Violencia Laboral*
- 1.9 La participación de México*
- 1.10 Protección jurídica de la mujer maltratada en México*

Capítulo II – La Mujer en México

Introducción

- 2.1 Historia de la mujer*
- 2.2 Estructura de la Población Femenina*
- 2.3 Feminismo*
- 2.4 La Mujer en México*
- 2.5 Violencia de Pareja y sus consecuencias en la salud emocional*
- 2.6 Participación Económica*
- 2.7 Consecuencias de la Violencia en la Actividad Productiva de la Mujer*
- 2.8 Características del Empleo Femenino*

- 2.9 Desempleo Femenino*
- 2.10 La Mujer y la Violencia Laboral*
- 2.11 Participación Sociopolítica y Toma de Decisiones de la Mujer*
- 2.12 Empoderamiento de la Mujer*
- 2.13 La profesionalización de la Enfermería en México*

Capitulo III – Autoestima

Introducción

- 3.1 ¿Qué es Autoestima?*
- 3.2 ¿Cómo se forma la autoestima?*
- 3.3 Escalera de la Autoestima*
- 3.4 Necesidades Psicológicas para la Autoestima*
- 3.5 Autoestima en el Trabajo*
- 3.6 La influencia de los otros en la formación de la Autoestima*
- 3.7 Características de una Autoestima Positiva y Negativa*

Capítulo IV – Metodología y Resultados

Capítulo V – Discusión de Resultados

Capitulo VI – Conclusiones

Sugerencias para Próximas Investigaciones

Bibliografía

Anexos

Agradecimientos

A DIOS:

Por ser mi mejor amigo, mi fortaleza, mi confidente y no dejarme caer en los momentos más difíciles, por permitirme culminar una meta importante, regalarme la oportunidad de existir y entender que el conocimiento se encuentra en los pequeños detalles de la vida, y de los cuales se aprende día a día, pero sobre todo por concederme el regalo más grande: una familia maravillosa.

A MI MAMÉ:

Gracias hermosa!!!!!! Primero que nada por darme la vida y acompañarme en el recorrido de mi aprendizaje, por hacerme la mujer que soy actualmente, por mostrarme el rostro del esfuerzo, del cansancio, del trabajo, pero también por mostrarme todo el amor que una madre puede dar, que no existe el "No puedo" ni cansancio tan grande que detenga mis objetivos para lograr lo que se quiere. Por todas y cada una de las palabras de aliento que me has brindado no solo durante mi carrera sino también a lo largo de mi vida, por todos aquellos consejos que me has brindado, muchos de los cuales no entendía en un principio pero que con el paso del tiempo adquirieron valor, por el amor que me tienes tan incondicional el cual me demuestras en cada beso, abrazo, palabra o mirada que me regalas en esos momentos más difíciles. Por aquellas noches en las que me ayudabas a estudiar, en las que a pesar de estar desvelada una noche anterior por haber trabajado; me mirabas preocupada y te quedabas acompañarme. Por estar cada que te necesito y por amarme en todo momento, por todo lo que no te puedo expresar en palabras tu serás siempre mi más grande inspiración para alcanzar mis metas. Hermosa este es tu esfuerzo, y este día se convirtió en tu triunfo y el mío, TE AMO.

A MI PADRE:

A ti padre no tengo más que agradecimientos por todos y cada uno de los consejos que me brindaste a lo largo de la carrera, por aguantar cada uno de mis malos momentos, te doy gracias por enseñarme que la vida es un lugar muy difícil y que tenemos que ser fuertes e inteligentes para poder sobrellevar, todas y cada una de esas palabras de aliento que

me brindaste me ayudaron para entender que para ti soy una persona llena de virtudes y fortalezas, las cuales las atribuyo a lo enseñado por ustedes, he aprendido mucho de ti, tu apoyo tan incondicional y la confianza que depositas día con día en mí, me enseña que todo lo haces por el amor que me tienes. Gracias por que realmente soy muy afortunada por tenerlos a mi lado, por todo el esfuerzo que realizaron por mantener mis estudios, pero hoy puedo decirte que este esfuerzo se ve reflejado en este día tan especial no solo para mí sino también para ustedes. Gracias Papito.

A MI HERMANITO:

Este es el mejor momento para decirte que hemos logrado un escalón más en nuestra vida profesional, el cual ha sido un placer pasarlo a tu lado, pero no solo en el ámbito académico sino también en el paso por esta vida, te doy gracias por que a tu lado he podido saber que el amor que te tengo, me hace ser mejor persona, a tu lado he podido ver de otra manera ciertas circunstancias de la vida, doy mil veces gracias a Dios por haberte puesto a mi lado, por ser ese hermano tan preocupado por mí, que detrás de esa persona tan racional siempre escondió esa preocupación por todo aquello que me perturba, gracias por la confianza depositada en mí, por creer que puedo hacerlo y por defenderme en los momentos en los que más lo necesitaba. Por todo lo que no te puedo expresar en palabras te doy las Gracias por ser mi hermano !!!!!!!

A CARLOS DANIEL:

Amor gracias por todo este tiempo a mi lado, por ser cómplice de esta aventura a la cual no le veíamos fin, por apoyarme y ayudarme todo el tiempo, pero sobre todo por el amor que me manifiestas día a día, es necesario expresarte que sin ti esto me hubiera sido más complicado, me hiciste sentir que el camino no era tan largo y que con un poco de tolerancia lo podía lograr todo. Gracias por todas las palabras de aliento, sin las cuales muchas veces me hubiera dejado vencer, te agradezco por que te desvelaste a mi lado, por que nunca me hiciste ver tu cansancio pero que en tus ojos se veía. Gracias por que siempre estuviste cuando te necesite y por que se que estarás en el futuro, hoy se que el esfuerzo realizado vale la pena por que tus recompensas son más grandes. A tu lado he entendido que todo lo vivido son lecciones aprendidas las cuales no se repiten pero podemos mejorarlas, también se que el presente es único y que solo lo puedo vivir una vez, y que el

futuro lo vamos realizando con nuestras acciones, es por esto que entiendo que cada cosa que he vivido a tu lado durante esta travesía son cosas que se aprenden, que hoy agradezco tener una pareja que vaya a mi lado, la cual en momentos de alegría este pero que en los momentos de tristeza no solo se encuentre sino que me haga sentir que siempre tendre sus brazos abiertos para consolarme y ayudarme a superarlo, pero que al final el futuro que formamos siempre sera mejor de lo que se planea. Gracias por todo Cielo. Te Amo.

A LIC. PSIC. PATRICIA ZAMUDIO SILVA:

Licenciada en estas pequeñas líneas quiero manifestarle mi profundo agradecimiento, sin la oportunidad que usted me dio no hubiera entendido el valor del esfuerzo, de la superacion, la amistad y la fealtad, gracias por creer en mi, por ver mis capacidades y ayudarme a resaltarlas, por hacerme ver que la Psicología es mi profesion pero sobre todo a entender que a ella llegamos sin saber que en el camino encontraremos a nuestros mejores maestros, y en mi andar le agradezco ser mi maestra en el ambito laboral, por ayudarme a superarme y por hacerme ver que antes que mi jefa es mi amiga, gracias por cada una de las palabras en las que cuando me sentia caer usted siempre tenia la mejor manera de levantarme. Le doy las gracias por que sin su apoyo y sin su complicidad este trabajo no seria posible. GRACIAS!!!!

A TATM TLORES:

En este andar he podido entender que sin la amistad no podríamos sortear las complicaciones que el trabajo nos tiene, por lo que en este escrito te agradezco tu amistad, las palabras de fortaleza que me has brindado y la confianza que has depositado en mi trabajo, por creer que puedo lograrlo y ayudarme en este camino tan difícil. Te agradezco las facilidades que me proporcionaste para la realizacion de mi trabajo, por la tolerancia con la que actuabas cuando yo tenia que retirarme temprano, sobre todo por el apoyo incondicional que me brindas día a día.

A ROSY:

Gracias por estar a mi lado en este ambito laboral, me has enseñado que la responsabilidad es algo que se valora en todos los lugares, pero que sobre todo la amistad y la sinceridad son los valores más grandes que podemos tener. Gracias por ser complice de esta aventura, por ayudarme en el trabajo cuando necesitaba salir, por cubrir cada error

que encontrabas en mí, gracias por esto por que se que lo hacías por la estima que me tienes, gracias por la tolerancia que me manifiestas día a día, por enseñarme el concepto de trabajo en equipo pero ante todo por ser mi amiga. **GRACIAS!!!!**

A LA MTRA. CLAUDIA MÓNICA Y PROFESORES:

Principalmente a mi asesora de tesis, sin la cual este sueño no hubiera sido posible verse reflejado en este trabajo de investigación, agradezco el haber aceptado asesorarme, por ayudarme a plasmar y darle entendimiento a cada parte de mi investigación, por el tiempo dedicado y por aquellas palabras de apoyo que me brindaba durante el transcurso de mi investigación.

A cada uno de mis profesores, por transmitirme los conocimientos necesarios para poder saber que la Psicología no era como lo imaginaba.... Es aún mejor. Gracias por brindarme el apoyo en este andar como estudiante, por aquellas anécdotas o vivencias que me transmitían, y las cuales me generaban mas hambre de conocimiento, por que sin ustedes no hubiera sido posible llegar al término de este camino. Gracias a los que me enseñaron que la Psicología se hace por convicción y que siempre lo que se emprende se debe de hacer con todo el esfuerzo y fervor. Gracias a las maestras Ma. Eugenia Palfán, Rebeca Oñate, Patricia Murrieta, Ana María Lusbán, Claudia Mónica Ramírez, Odette de la Mora, Judith Martínez, y maestros Israel Olvera, Miguel Ángel Medina y Luis Fernando Carrillo, sin los cuales la persona profesional y comprometida con mi carrera no sería posible. No hay palabras para agradecer todos los conocimientos que depositaron en mi persona, por todo esto profesores **GRACIAS!!!!**

Introducción

Uno de los factores e indicadores de que una sociedad se encuentra avanzando en términos de desarrollo humano, cumplimiento de derechos humanos y progreso social a nivel mundial es lograr una equidad de género e igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el ámbito público como privado. Prueba del compromiso de múltiples naciones en éste aspecto es la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación sobre la Mujer [CEDAW] donde se signan acuerdos internacionales para favorecer la igualdad y no discriminación hacia las mujeres.

En el caso específico de México podemos decir que se han logrado avances significativos en distintos niveles de gobierno sobre todo en materia legislativa, un ejemplo de ello es la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, La Ley General de Acceso de las mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley de Igualdad entre Hombres y Mujeres, pero esto no quiere decir que hayamos recorrido todo el camino, para erradicar completamente este lastre social –a pesar de los esfuerzos realizados- aun falta mucho.

Acorde con datos del INMUJERES del 2008, 6 de cada 10 mujeres sufren violencia de género, y es que la violencia contra la mujer en sus distintas formas alcanza niveles alarmantes en algunos lugares de la República Mexicana, no solo la violencia física que la ley castiga con prisión en todos los estados, sino también la violencia psicológica que a veces refleja un daño interno mucho mayor para la mujer cuando se sufre y no se denuncia por ignorancia de la sociedad y también por lagunas de la ley al respecto.

La Violencia Psicológica afecta emocional y mentalmente a la mujer causando severos daños en su autoestima y la imagen de sí misma tendiendo a infravalorarse y sentirse desvalorada. De acuerdo con el INMUJERES y el INEGI en sus reportes del 2003, este tipo de violencia es la principal con 35.4% por encima de la violencia económica [27.3%] e incluso la violencia física [9.3].

Aunado a ello, el acceso que recientemente ha logrado la mujer al entorno laboral en el ámbito público y privado trajo consigo nuevas formas de violencia que en algunas partes se han logrado extinguir y en otras se han profundizado influyendo directamente sobre el desempeño laboral de las afectadas.

Es por ello que, el presente trabajo estudiará detalladamente el contexto actual de la mujer en México y la violencia de género, explorando los datos estadísticos oficiales más recientes y presentando un panorama general sintetizado, aplicando una prueba cuantitativa a un centro de trabajo del ámbito público en una muestra específica de mujeres. El Hospital Regional General Ignacio Zaragoza en la delegación Iztapalapa de la Ciudad de México, en el área de enfermería.

Poniendo sobre la mesa las siguientes preguntas: ¿Qué nivel de violencia psicológica sufre el personal femenino de esta área?, ¿Qué nivel de autoestima reflejan las afectadas?, y determinar si existe alguna correlación entre ambas variables.

Los resultados nos servirán para poder determinar la importancia de la autoestima en la prevención de este tipo de violencia y su extrapolación a múltiples campos de la vida laboral de la mujer mexicana contemporánea.

CAPITULO I

I. ¿QUÉ ES LA VIOLENCIA?

INTRODUCCIÓN

La violencia de género ejercida hacia la mujer ha sido hasta ahora un mal que no se ha podido erradicar del todo, algunas opiniones vierten su concepto hacia el inicio de la historia misma de la humanidad, la mujer lamentablemente ha sido sometida a ideologías machistas a lo largo de la evolución de la civilización humana, aunque, cabe destacar que la situación internacional no suele ser del todo similar en todos lados, variables como el desarrollo e industrialización del país, así como el nivel de estudios recibido influye de manera significativa en la situación de la mujer en cada región.

Así, por ejemplo, en países árabes cuya raíz ideológico-conceptual y religiosa de la mujer es de claro sometimiento, no es difícil creerle a las estadísticas cuando nos dicen que los niveles de violencia tanto física como emocional resultan alarmantes, o por el contrario en países de Europa central, Norteamérica o incluso países como Chile en donde el nivel de estudios promedio de la población (12.5 años per cápita) es mayor y los índices de violencia son menores, aunque y sin embargo, países industrializados aun no alcanzan un nivel satisfactorio de defensa, protección y respeto para las mujeres.

En México la situación no es distinta, de acuerdo al Instituto Nacional de las mujeres (INMUJERES) y el Instituto Nacional de Geografía Estadística e Informática (INEGI, 2007) en sus estudios y estadísticas del 2006 alrededor de un 45% de la población joven en México (de 14 a 35 años) se encuentra en situación de violencia cuya procedencia es la pareja sentimental, mujeres de ningún nivel socioeconómico escapan de sufrir estos padecimientos, aunque en niveles como C típico y D+ (Niveles Socioeconómicos AMAI 2006) que representan alrededor del 42% de la población total los niveles de violencia son bastante altos.

Recientemente, los lamentables hechos de Ciudad Juárez donde más de 300 mujeres de manera oficial han sido asesinadas y muchas más se encuentran desaparecidas, ha hecho que la imagen del país caiga en las perspectivas internacionales generando incluso en 2005 una alarma y protestas de origen europeo, como un llamado al gobierno mexicano para restaurar la seguridad y equidad de género, ámbitos terriblemente lacerados en la última década en México

Desde luego las raíces de este fenómeno y problemática social son profundas, y aunque hay diferencias que resaltan a nuestros ojos cuando vemos estadísticas regionales, ningún país ha logrado del todo ofrecer una equidad de género eficiente y un nivel cero de violencia propio de los países democráticos y desarrollados.

Debido a todo esto, en el presente capítulo se presenta un marco teórico que de referencia clara a la situación reciente de los acontecimientos en México, con miras a integrar los datos a la investigación a fin de determinar la validez de la hipótesis que se plantea en esta tesis.

1.1.- HISTORIA DE LA VIOLENCIA ¿COMO SE GENERA EN MÈXICO?

Para comprender el fenómeno de la violencia, el Instituto Nacional de Mujeres (INMUJERES, D. F.) maneja que la historia de la violencia en nuestro país comienza por los factores culturales, desde siempre, creencias y valores acerca de las mujeres y de los hombres han caracterizado una sociedad patriarcal que define a los varones como superiores por naturaleza y les confiere el derecho y la responsabilidad de dirigir la conducta de su mujer. Estas actitudes y valores, que echaron raíces a través de los siglos, se traducen en estructuras sociales particulares, como, por ejemplo, la división del trabajo, las políticas institucionales y la discriminación hacia la mujer. Al mismo tiempo la Encuesta Nacional Sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares realizada en el año 2006 menciona que el fenómeno de la violencia de género es multidimensional, ya que sus causas, consecuencias y repercusiones se dan en los ámbitos público y privado, y afectan tanto a las víctimas directas de la violencia como a sus seres queridos

Los estereotipos de género, transmitidos y perpetuados principalmente por la familia, la escuela y los medios de comunicación, sientan las bases para el desequilibrio de poder que se plantea en la constitución de sociedades privadas, tales como las que están representadas por el noviazgo, el matrimonio o la convivencia.

Investigaciones llevadas a cabo en los últimos años, demuestran que, a pesar de los esfuerzos realizados por numerosas organizaciones, tendientes a difundir y promover ideas progresistas acerca de la igualdad entre los géneros, cierto núcleo de premisas, constitutivas de un sistema de creencias más amplio, sigue siendo sostenido por amplios sectores de la población. Entre ellas, las más persistentes, son:

- Que las mujeres son inferiores a los hombres
- Que el hombre es el jefe del hogar
- Que el hombre tiene derechos de propiedad sobre la mujer y los hijos

Un sistema de creencias sostenido en tales premisas, tiene como consecuencia inmediata la noción de que un hombre tiene el derecho y la obligación de imponer medidas disciplinarias para controlar el comportamiento de quienes están a su cargo.

Por dichas situaciones en los años noventa, la violencia contra la mujer se constituyó en centro de atención e interés de las organizaciones internacionales. Como consecuencia de este interés se sucedieron hechos de gran importancia en el mundo, que repercutieron a escala nacional. (INEGI, 1999).

Unos de los casos más mencionados fue el caso de las hermanas Patria, Minerva y María Teresa Mirabal, activistas políticas de la República Dominicana, quienes se opusieron al régimen del dictador Rafael Leónidas Trujillo y fueron brutalmente asesinadas en 1961, es por ello que grupos de activistas en la República Dominicana proponen el 25 de noviembre como el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.

Posteriormente en 1993 La Asamblea General de la ONU en su resolución 50-134 y con el apoyo de más de sesenta países aprueba esta fecha invitando a gobiernos, organizaciones internacionales y organizaciones no gubernamentales a organizar en ese día actividades dirigidas a sensibilizar a la opinión pública respecto a este problema que a todos afecta, la cual fue ratificada por México en 1995.

Y en 1994, la Organización de los Estados Americanos (OEA) negoció la Convención Interamericana para Prevenir, Castigar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la cual fue aceptada por México en 1998 y en 1999, formuló el Protocolo Facultativo de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, el cual fue suscrito por México en ese año. (INEGI, 2000)

Por el contrario aun cuando se modifiquen las leyes, los comportamientos tienden a seguir siendo regulados por esta normativa cultural que legitima el uso de la fuerza como "método correctivo" y como instrumento de poder dentro de las relaciones privadas.

1.2. VIOLENCIA.

¿Cómo definimos la violencia?

La raíz etimológica del término violencia remite al concepto de fuerza, el cual se corresponde con verbos como violentar, violar, forzar. A partir de esta aproximación semántica, podemos decir que la violencia implica siempre el uso de la fuerza para producir un daño. *(INMUJERES,2006)

La violencia es una acción ejercida por una o varias personas en donde se ejerce de manera intencional al maltrato, presión, sufrimiento, manipulación u otra acción que atente contra la integridad tanto física, como psicológica y moral de cualquier persona o grupo de personas. (Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, 1995)

La **violencia** (del Lat. *violentia*) es un comportamiento deliberado, que provoca, o puede provocar daños físicos o psíquicos a otros seres, y se asocia, aunque no necesariamente, con la agresión, ya que también puede ser psíquica o emocional, a través de amenazas u ofensas.

Sin embargo algunos autores e instituciones nos definen a la "Violencia" de la siguiente manera:

"La violencia es el uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho o amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones. De esta definición se excluyen los incidentes no intencionales, por ejemplo: accidentes de tráfico y quemaduras" (MERCADO, OMS, 2003).

"Llamamos violencia a toda situación de naturaleza física o psíquica susceptible de entrañar el terror, el desplazamiento, la tristeza o desgracia, el sufrimiento, la muerte de un ser vivo. Todo acto de intrusión que tiene por efecto voluntario o involuntario la desposesión o la no posesión del prójimo, el daño o destrucción de objetos inanimados (eso por hablar de otros aspectos de la violencia contemporánea). La mujer es el cuerpo primero que ejemplifica esa intrusión, que fractura su cuerpo, piénsese en la violación. El cuerpo concebido como un territorio cercado físico y moral... Se trata de un medio de expresión y acción enfocada a satisfacer deseos imponiendo su poder, su voluntad sus ideas sobre el prójimo. La agresión se adquiere por educación" (MERCADO, Héritier, 1996).

"Es el fracaso en la transformación del conflicto lo que lleva a la violencia...la violencia en general, y la guerra en particular, no es sólo un monumento al fracaso de la transformación del conflicto para evitar la violencia, sino también el fracaso de utilizar la energía del conflicto para propósitos más constructivos" (MERCADO, Galtung, 1998).

"Uso intencionado de la fuerza para causar daño corporal. También hace referencia a la

totalidad de actos de esta naturaleza en el seno de una colectividad social o a una situación en la que prevalecen” (MERCADO, Barfield, 2001).

“El uso de la violencia constituye una manera de resolver conflictos interpersonales. La violencia implica eliminar obstáculos que se oponen al ejercicio del poder. Para que la conducta violenta sea posible tiene que darse una condición: la existencia de un desequilibrio del poder, que puede ser permanente o momentáneo. La conducta violenta es sinónimo de abuso de poder, en tanto sea utilizado para ocasionar daño a otra persona; consideramos a la violencia como una situación en la que una persona con más poder abusa de otra con menos poder” (MERCADO, Corsi, 1995).

Entre las semejanzas, se advierte que la violencia implica el uso de la fuerza para producir daño en otro (s). En sentido amplio, se puede hablar de violencia política, económica, social, etc. El uso de la fuerza remite al concepto de poder, a la capacidad de dominio y, por tanto, a la posibilidad de un arriba y un abajo reales o simbólicos, que adoptan habitualmente la forma de papeles sociales complementarios: padre-hijo, hombre-mujer, maestro-alumno, entre otros (MERCADO, Corsi, 1995).

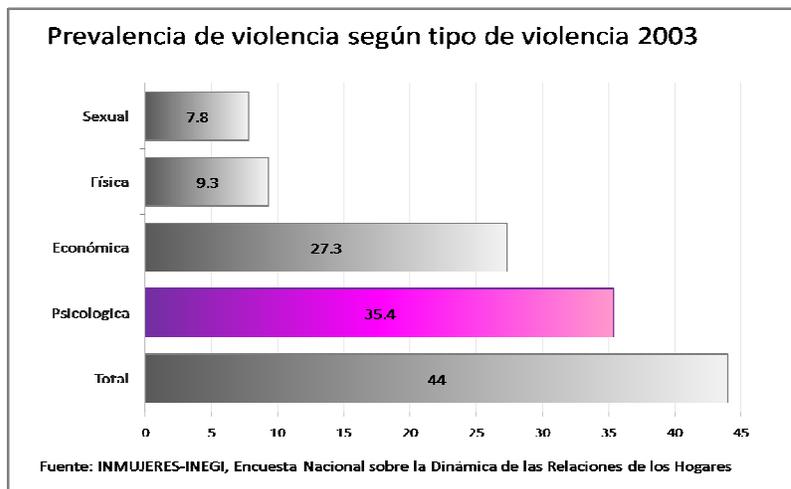
Algunas formas de violencia son sancionadas por la ley o por la sociedad, otras son crímenes. Distintas sociedades aplican diversos estándares en cuanto a las formas de violencia que son o no son aceptadas.

Por norma general, se considera violenta a la persona irrazonable, que se niega a dialogar y se obstina en actuar pese a quien pese, y caiga quien caiga. Suele ser de carácter predominantemente egoísta, sin ningún ejercicio de la empatía. Todo lo que viola lo razonable es susceptible de ser catalogado como violento si se impone por la fuerza. (MERCADO, 2006)

Existen varios tipos de violencia, incluyendo el abuso físico, el abuso psíquico y el abuso sexual. Sus causas pueden variar, las cuales dependen de diferentes condiciones, como las situaciones graves e insostenibles en la vida del individuo, la falta de responsabilidad por parte de los padres, la presión del grupo al que pertenece el individuo (lo cual es muy común en las escuelas) y el resultado de no poder distinguir entre la realidad y la fantasía, entre otras muchas causas. Según números del Instituto Nacional de las Mujeres en México en la Encuesta Nacional de la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2003:

- 44 % de las mujeres de 15 años y más que viven con su pareja reportaron haber sufrido algún tipo de violencia.
- La violencia sexual tienen una prevalencia de 9% en el ámbito rural.
- Las mujeres que trabajan padecen mayor violencia en cualquier tipo de violencia en comparación con las mujeres que no laboran.
- En tres de los cuatro tipos de violencia las mujeres con 3 a 4 hijos son las que padecen mayor violencia, las mujeres con 5 o más hijos son las que padecen mayor violencia sexual.

Como se puede observar en la siguiente grafica, la prevalencia de la violencia según su tipo:



Al mismo tiempo que nos muestra la prevalencia según la edad y el tipo de violencia al que se enfrentan las mujeres en el año 2003.

Nivel de Violencia por Grupo de Edad, 2003



GRUPO DE EDAD	SEXUAL	FISICA	ECONOMICA	PSICOLOGICA
15-19	7.2	13.3	32.8	38.7
20-24	7	13.1	28.7	35.8
25-29	7.9	12.2	32.4	39.5
30-34	7.3	11.4	28.1	36.8
35-39	8.5	10.2	30.6	37.7
40-44	10.5	8.8	31.5	38
45-49	9.2	6.6	28.1	36.1
50-54	7.8	5.4	21.5	28.8
55-59	8.4	5.3	19.5	29.4
60-64	5.6	4.3	18.8	29.5
65-69	3.3	3.9	14.4	27.2
70-74	3.2	2.7	11.1	26.4
75 y mas	0.6	5.1	9.3	20.4
TOTAL	7.8	9.3	27.3	35.4

Fuente: Inmujeres- INEGI, Encuesta Nacional sobre de las Relaciones en los Hogares2003

La prevalencia –como se observa en la tabla- nos muestra la incidencia que el nivel de violencia psicológica tiene en el intervalo de edad de 25 a 29 años de edad, lo que nos sugiere que este rango tiende a sufrir un nivel más alto de violencia psicológica que en otros rangos, haciendo énfasis en que esta edad es precisamente la etapa productiva de la mujer.

1.3.- TIPOS DE VIOLENCIA

Los tipos de violencia definidos en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (ULTIMA REFORMA, 2009) son:

- La violencia psicológica. Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, desamor, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio;

- b) La violencia física. Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas;
- c) La violencia patrimonial. Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima;
- d) La violencia económica. Es toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral;
- e) La violencia sexual. Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto, y cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres.

Como vemos, la violencia directa es clara y visible, por lo que resulta relativamente sencillo detectarla y combatirla. La violencia cultural, estructural y psicológica en cambio, son menos visibles, por lo que suponen más problemas a la hora de reconocerlas propiamente, como su origen, combatirlas y por tanto darles solución.

Modalidades de la violencia

Según el Instituto Nacional de las Mujeres se puede manejar 4 modalidades para la violencia, las cuales se diferencian de la tipología dada la circunstancia o el núcleo en la que se vive un tipo determinado de violencia, las cuales a continuación se describen: (INMUJERES, 2003)

Violencia familiar: Es el acto abusivo de poder u omisión intencional, dirigido a dominar, someter, controlar, o agredir de manera física, verbal, psicológica, patrimonial, económica y sexual a las mujeres, dentro o fuera del domicilio familiar, cuyo agresor tenga o haya tenido relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, de matrimonio, concubinato o mantengan o hayan mantenido una relación de hecho.

Violencia laboral y docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

Violencia en la comunidad: Son los actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de las mujeres y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión en el ámbito público.

Violencia institucional: Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y

ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

1.4.-VIOLENCIA PSICOLOGICA

Quien bien te quiere te hará llorar...
Si no te pega, no te quiere...
(Anónimo)

Estas frases, que sorprende sigan pronunciándose en pleno siglo XXI, son parte de la explicación del por qué seis de cada diez mujeres sufren violencia de género. Reconocida por nuestro país como un problema de salud pública, la violencia de género afecta física y psicológicamente a las mujeres, ya que son ellas, quienes más la viven. (INMUJERES, 2008)

La violencia psicológica no es una forma de conducta, sino un conjunto heterogéneo de comportamientos, en todos los cuales se produce una forma de agresión psicológica. Se manifiesta a través de palabras hirientes, descalificaciones, humillaciones, gritos e insultos.

La violencia psicológica no produce un traumatismo de manera inmediata sino que es un daño que se va acentuando, creciendo y consolidando en el tiempo. Tienen por objeto intimidar y/o controlar a la víctima la que, sometida a este clima emocional, sufre una progresiva debilitación psicológica y presenta cuadros depresivos que en su grado máximo pueden desembocar en el suicidio. En todos los casos, es una conducta que causa un perjuicio a la víctima.

Puede ser intencionada o no intencionada. Es decir, el agresor puede tener conciencia de que está haciendo daño a su víctima o no tenerla. Eso es desde el punto de vista psicológico. Desde el punto de vista jurídico, tiene que existir la intención del agresor de dañar a su víctima. (INMUJERES, 2008)

La amenaza se distingue de la agresión, pero la amenaza es una forma de agresión psicológica. Cuando la amenaza es dañina o destructiva directamente, entra dentro del campo de la conducta criminal, la que está penada por la ley, al tiempo que implica una coerción, aunque no haya uso de la fuerza física. La coacción psicológica es una forma de violencia. Por lo que ésta, es un anuncio de la violencia física, muchas de las veces peor, que la violencia física. Porque el anuncio es la amenaza suspendida sobre la cabeza de la víctima, que no sabe qué clase de violencia va a recibir. No actúa como la violencia física. La violencia física produce un traumatismo, una lesión u otro daño y lo produce inmediatamente. La violencia psicológica, vaya o no acompañada de violencia física, actúa en el tiempo. Es un daño que se va acentuando y consolidando en el tiempo. Cuanto más tiempo persista, mayor y más sólido será el daño. (

Además, no se puede hablar de maltrato psicológico mientras no se mantenga durante un plazo de tiempo. Un insulto puntual, un desdén, una palabra o una mirada ofensivas, comprometedoras o culpabilizadoras son un ataque psicológico, pero no lo que entendemos por maltrato psicológico.

Para que el maltrato psicológico se produzca, es preciso tiempo. Tiempo en el que el verdugo asedie, maltrate o manipule a su víctima y llegue a producirle la lesión psicológica. Esa lesión, sea cual sea su manifestación, es debida al desgaste. La violencia, el maltrato, el acoso, la manipulación producen un desgaste en la víctima que la deja incapacitada para defenderse.

La violencia psicológica tiene mil caras. Algunas son obvias, otras, prácticamente imposibles de determinar como tales. Pero todas las formas de maltrato y acoso psicológico dejan su secuela.

1.5. EL MALTRATO PSICOLÓGICO.

El maltrato psicológico en su definición es cuando se llega a un tiempo determinado donde el agresor maltrata y manipula a su víctima hasta producirle una lesión psicológica, que es cuando la víctima sufre un desgaste después de la violencia, el maltrato o el acoso y queda incapacitada para poder defenderse, esta tiene dos facetas que pueden llamarse maltrato pasivo y maltrato activo, las cuales se definen de la siguiente manera:

El maltrato pasivo es la falta de atención hacia la víctima, cuando ésta depende del agresor, como sucede con los niños, los ancianos y los discapacitados o cualquier situación de dependencia de la víctima respecto al agresor.

Víctimas de abandono emocional son los niños que no reciben afecto o atención de sus padres, los niños que no tienen cabida en las vidas de los adultos y cuyas expresiones emocionales de risa o llanto no reciben respuesta. Son formas de maltrato no reconocido.

El maltrato activo es un trato degradante continuado que ataca a la dignidad de la persona. Los malos tratos emocionales son los más difíciles de detectar, porque la víctima muchas veces no llega a tomar conciencia de que lo es. Otras veces toma conciencia, pero no se atreve o no puede defenderse y no llega a comunicar su situación o a pedir ayuda.

1.6. LAS SECUELAS DE LA VIOLENCIA PSICOLÓGICA

La violencia psicológica es más difícil de demostrar que la violencia física, porque las huellas que quedan en el psiquismo no es visible para el profano. Además, en los casos de violencia psicológica, el maltratador suele manipular a su víctima para que llegue a creer que todo son exageraciones suyas que tiene la culpa de lo que sucede. Lo mismo suele hacer con su entorno, de manera que todo el mundo opine que es un excelente cónyuge, compañero o amigo y que la otra persona se queja por quejarse.

El maltrato psicológico, por sutil e insospechado que sea, siempre deja secuelas. Existen casos en que la agresión es tan sutil y sofisticada que parece casi imposible detectarla. Pero deja marcas indelebles en el organismo de la víctima. En su cuerpo o en su psiquismo, porque el cuerpo y el psiquismo interactúan y forman una unidad psicosomática.

Las secuelas de los malos tratos psíquicos provocan, según distintos estudios, el desarrollo de personalidades adictivas, psicóticas o violentas. Si un niño maltratado desarrolla una personalidad de maltratador, es más que probable que a su vez engendre hijos que también serán maltratados y, de adultos, maltratadores, por lo que el patrón de conducta agresiva se va repitiendo hasta que alguna circunstancia favorable rompa la cadena.

En las investigaciones cualitativas se muestra de forma sistemática que las mujeres a menudo consideran el maltrato psíquico más devastador que la violencia física. Los actos específicos de

maltrato psíquico infligido por la pareja que se incluyen en el Estudio de la OMS son los siguientes:

- Ser insultada o hacerla sentirse mal sobre ella misma;
- Ser humillada delante de los demás;
- Ser intimidada o asustada a propósito (por ejemplo, por una pareja que grita y tira cosas);
- Ser amenazada con daños físicos (de forma directa o indirecta, mediante la amenaza de herir a alguien importante para la entrevistada).

En todos los países objeto del estudio, entre el 20% y el 75% de las mujeres había experimentado, como mínimo, uno de estos actos, en su mayoría en los últimos 12 meses previos a la entrevista. Los que más se mencionaron fueron los insultos, la humillación y la intimidación. Las amenazas con daños físicos fueron menos frecuentes, aunque casi una de cada cuatro mujeres en los entornos provinciales de Brasil y Perú declaró que había sido amenazada. Entre las mujeres que informaron haber sido objeto de este tipo de violencia, al menos dos tercios había sufrido la experiencia en más de una ocasión.

"El maltrato psíquico es peor. Cuando te están humillando continuamente y te dicen que eres una inútil, que no vales nada."

-Mujer entrevistada en Serbia y Montenegro

Dada la complejidad que supone definir y medir el maltrato psíquico de modo relevante y significativo en todas las culturas, los resultados de la investigación del Estudio de la OMS sobre la violencia psíquica y los comportamientos dominantes deben considerarse más un punto de partida que una medida global de cualquiera de las formas de maltrato psíquico.

1.7. COMO DETECTAR LA VIOLENCIA PSICOLÓGICA

La violencia psicológica se puede detectar desde tres perspectivas:

1. La violencia que padecemos nosotros mismos como víctimas:

Desde la posición de víctima, a veces es difícil detectar el padecimiento de violencia psicológica, porque en estas situaciones a menudo desarrollamos mecanismos psicológicos que ocultan la realidad cuando resulta excesivamente desagradable.

Nuestros mecanismos de defensa tienen la finalidad de preservarnos de la angustia y el hecho de aceptar que somos víctimas de una situación reiterada de maltrato psicológico, probablemente por parte de una persona a quien estimamos, supone una enorme carga de angustia que no es fácil digerir.

Por eso nuestro psiquismo nos ofrece todos esos psicodinamismos, para que echemos mano de ellos y nos defendamos de la angustia, negando la situación en que nos encontramos. Así

aprendemos a negar y a intelectualizar la violencia de la que somos víctimas. Buscamos justificación para la actitud del agresor, para la actitud de quienes admiten o colaboran con su violencia y buscamos casos similares en nuestro entorno para comparar el nuestro y llegar a la conclusión de que no es una situación anómala, sino común y corriente e, incluso, de que hay situaciones muchísimo peores que la nuestra.

Otras veces recurrimos a un mecanismo mucho más nocivo que la negación o la intelectualización. Y otras veces recurrimos a culparnos de lo que sucede y buscamos en nuestras actitudes pasadas y presentes el motivo del maltrato. Recorremos una a una nuestras palabras, nuestros gestos, nuestras acciones y nuestros resultados, para localizar la causa de la violencia que, según entendemos, hemos provocado.

Indicadores de que eres víctima de violencia psicológica

- Darle vueltas a situaciones incomprensibles que producen padecimiento o malestar, intentando averiguar el porqué.
- Sufrir en silencio una situación dolorosa esperando que las cosas se solucionen por sí mismas, que el verdugo o verdugos depongan espontáneamente su actitud, que alguien acuda en ayuda porque se dé cuenta de la situación.
- Sorprenderte a ti misma haciendo algo que no quieres hacer o que va contra tus principios o que te repugna, considera que eres víctima de manipulación mental.
- Sorprenderte haciendo algo que no quieres y sentirte incapaz de negarse a hacerlo, intelectualizando y justificando de mil maneras el sometimiento.
- Hacer cosas que no quieres y el no poder evitar hacerlas por temor a entrar en pánico.
- Llegar a la conclusión de que la situación dolorosa que sufres no tiene solución porque te lo mereces, porque te lo has buscado, porque las cosas son así y no se pueden cambiar, porque no se puede hacer nada, porque es irremediable.
- Sentirse mal frente a una persona, si te produce malestar, inseguridad, miedo, emociones intensas injustificadas, un apego o un afecto que no tiene justificación, una ternura que se contradice con la realidad de esa persona, si te sientes poca cosa, inútil, indefensa o tonta delante de esa persona.

2. La violencia que padecen otras personas como víctimas:

Detectar la violencia psicológica que sufre otra persona es más fácil generalmente que detectarla cuando uno mismo es la víctima, porque desde fuera, las cosas se ven con mucha más claridad. Pero, muchas veces, la violencia psicológica es transparente y solamente la siente la víctima sin que la situación trascienda.

Las personas más débiles que sufren violencia psicológica por parte de alguien de quien dependen y a quien no se atreven a delatar por temor a empeorar la situación. Ése es muchas veces el caso de personas que han aprendido a no defenderse y a aceptar la situación como algo no solamente normal, sino deseable. La víctima aprende a no defenderse cuando sabe positivamente que no tiene defensa.

Desde fuera, parece una postura de indolencia, de pasividad o de indiferencia. Una especie de apatía o de sometimiento. Pero hay un deterioro íntimo y secreto que va erosionando su personalidad.

Otra causa de la indefensión aprendida es la esperanza mágica de que las cosas se van a solucionar por sí mismas, de que algo va a suceder para que el agresor deje de agredir. Es un mecanismo de la víctima de la violencia, física o psicológica, que la exime de la responsabilidad de buscar una solución para algo que aparentemente no la tiene.

Una vez convencida de que su caso no tiene solución, la persona víctima del maltrato, del acoso o de la manipulación psicológica desarrolla mecanismos de defensa para adaptarse a la situación. Entre ellos está el síndrome de renuncia del prisionero, en que la víctima renuncia a sus propios pensamientos, ideas y deseos, para someterse absolutamente a las exigencias de su agresor. Es una especie de autómatas que solamente vive para plegarse a los deseos de su captor.

Todo ello es un método, inconsciente y mecánico, de supervivencia, como lo es el síndrome de Estocolmo, que se presenta cuando la víctima percibe una amenaza para su supervivencia física o psicológica, está convencida de que el agresor va a cumplir esa amenaza y se siente incapaz de escapar, pero percibe un atisbo de amabilidad por parte de su agresor y eso la hace volcarse hacia él como hacia su única fuente de supervivencia.

Podemos detectar la violencia psicológica en estos casos, porque existen varios indicadores. La víctima se comporta de la forma siguiente:

- Mantiene una relación con su agresor, al que agradece intensamente sus pequeñas amabilidades.
- Niega que haya violencia contra ella y, si la admite, la justifica.
- Niega que sienta ira o malestar hacia el agresor.
- Está siempre dispuesta para tener contento al agresor. Intentando averiguar lo que piensa y desea. Así llega a identificarse con él.
- Cree que las personas que desean ayudarla están equivocadas y que su agresor tiene la razón.
- Siente que el agresor la protege.
- Le resulta difícil abandonar al agresor aún después de tener el camino libre.
- Tiene miedo a que el agresor regrese por ella aun cuando esté muerto o en la cárcel.

Otro mecanismo de defensa que la víctima puede desarrollar para sobrevivir es el que se llama identificación con el agresor. Este mecanismo se produce en tres etapas:

- Sometimiento mental al agresor. Ese sometimiento permite a la víctima averiguar lo que su agresor está pensando en cada momento.
- Adivinar los deseos del agresor. Esto permite a la víctima anticiparse a lo que su agresor va a hacer para tratar de ponerse a salvo.
- Actuar para salvarse. Ponerse a salvo significa complacer al agresor, no aumentar su ira, sino tratar de aplacarla con esa sumisión que reduce a la víctima a nada para convertirla en parte del agresor.

Pero la identificación con el agresor va más allá de quitarse de en medio, porque lo que trata la víctima es de seducir a su agresor para desarmarlo. El niño maltratado desarrolla una sensibilidad y una inteligencia especiales que le permitan evaluar su entorno y sobrevivir. Trata de conocer al agresor "desde dentro", para apaciguarle y desarmarlo.

Es posible, incluso, que la víctima llegue a sentir lo que el agresor quiere que sienta o que llegue a sentir lo que siente el mismo agresor y eso incluye hacerse tan sensible a las emociones del verdugo que llegue a sentirlos como propios. Este proceso llega a convertir el miedo en adoración. Es el mecanismo propio de ideologías como el movimiento nazi.

Finalmente, hay que tener en cuenta un mecanismo neurológico que todos tenemos y que se llama habituación. La habituación consiste en que el sistema nervioso deja de responder a un estímulo cuando éste se produce continuamente. Cuando vemos por primera vez una escena de guerra en la televisión, nos produce malestar y angustia.

Las situaciones laborales, en que se produce la agresión insospechada pasan de largo para los observadores, porque son tan sutiles o tan habituales que no llaman la atención. En cuanto a la persona que las sufre, ni siquiera llega a considerarse una víctima, sino que se acostumbra a esa situación como a algo normal. Tal sucede, por ejemplo, con las amas de casa que trabajan, además, fuera. Toda la familia entiende que la madre es responsable de la ropa de los demás, de la limpieza de la casa, de la compra, de la comida y de mil detalles. Y lo toman como algo natural, empezando por la propia ama de casa, que sacrifica todos los momentos de su vida para satisfacer las demandas y exigencias de su familia. Los demás se arrojan el derecho a increparla, a exigirle y a verla afanarse sin descanso dentro y fuera del hogar. Es una situación clara de violencia psicológica de género de la que casi nadie toma conciencia. Y por último

3. La violencia que podemos ejercer nosotros mismos como verdugos: La cual es aquella que ejercemos sobre nuestra persona pero la que es más difícil de detectar.

1.8.- VIOLENCIA LABORAL

Es toda acción que manifieste abuso de poder, ejercida en el ámbito laboral, o en el lugar de trabajo, por el empleador, personal jerárquico, o en quien sea delegada la función de mando, un tercero vinculado directa o indirectamente a él, o quien tenga influencias de cualquier tipo sobre la superioridad.

Esta acción es ejercida sobre el trabajador/a, atentando contra su dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social, mediante amenazas, intimidación, maltrato, persecución, menosprecio, insultos, bromas sarcásticas reiteradas, discriminación negativa, desvalorización de la tarea realizada, imposición, acoso, acoso sexual, inequidad salarial, traslados compulsivos, entre otros. (OIT,1992)

MOBBING LABORAL

El mobbing es una forma de violencia que implica una situación laboral repetida y mantenida en el tiempo que conlleva una serie de agresiones psicológicas que atentan contra la integridad y la dignidad personal y profesional de la trabajadora afectada, que supone un riesgo laboral con importantes consecuencias físicas, psicológicas y sociales para la salud de la trabajadora.

El mobbing puede identificarse porque el agresor tiene comportamientos y conductas que afectan profundamente a la persona agredida, (CORRES, 1993) tales como:

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

1.9.- LA PARTICIPACIÓN DE MÉXICO

Es posible advertir las diferencias culturales en la valoración de cada hecho, o dicho de otra manera, en aquello que cada sociedad se define como violento. Así, mientras que en países como Estados Unidos, luego de campañas intensivas en contra de la violencia, algunas investigaciones (Berkowitz, 1993) han reportado una disminución en su incidencia hasta un tercio, en otros lugares, como Malasia y otros países africanos, hasta el 15% de la población adulta piensa que el maltrato a la esposa es una práctica aceptable (Berkowitz 1993).

Si bien en algunas culturas tanto hombres como mujeres sostienen que el maltrato a las personas no tiene por que cuestionarse, el límite de lo aceptable que establecen unos y otros suele ser muy distinto. Ya en el siglo XVIII se puede encontrar claros ejemplos de eso, los tribunales eclesiásticos que estableció la corona española en los territorios colonizados resolvían muchos conflictos matrimoniales que suponían violencia física ordenando que los conyugues durmieran y comieran en lugares separados, aun dentro de la misma casa. Las mujeres que solicitaban apoyo de la iglesia no cuestionaban el hecho que su marido les golpeará sino más bien el hecho de que a veces eran algo excesivos (Seed 1991)

Por otro lado México se encuentra entre los países que considera el problema de violencia conyugal, una problemática que necesita atención y prevención y todo es gracias a los grupos de mujeres que denuncian y quieren lograr cambios en estas conductas, que con sus múltiples señalamientos han logrado que se vuelva un problema de importancia. (Rosales, 1998)

En México existen organizaciones nacionales gubernamentales que apoyan y dan protección a la mujer, uno de los centros más importantes es el Centro de Atención a la Violencia Intrafamiliar (CAVI), una dependencia de la procuraduría General de Justicia del DF. En este centro se da la atención a la mujer que sufre cualquier tipo de violencia con apoyo legal, psicológico y médico. (Mercado, 1999)

Esta institución cuenta con albergues en los que se les brinda protección y un lugar donde vivir en lo que se recuperan, son lugares que cuentan con servicios para las mujeres solas y mujeres con hijos.

El gobierno de la Ciudad de México, ha creado los Centros Integrales de Apoyo a la Mujer , dependientes del Instituto Nacional de la Mujer (INMUJER), ubicados en cada una de las delegaciones del Distrito Federal, cuyos objetivos son dar apoyo legal, psicológico y trabajo social a las mujeres que sufren de violencia. La atención integral que se brinda es gratuita, confidencial, cálida, eficaz y oportuna (Mercado 1999).

Así mismo la Secretaria de Desarrollo Social, por medio de la Dirección General de Equidad y Desarrollo Social, da atención a la violencia intrafamiliar por conducto de las Unidades de Atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar (UAPVIF). Tanto el CIAM como UAPVIF se puede recibir ayuda psicológica y/o social, asesoría jurídica, y resolver el problema con una conciliación o arbitraje y en su caso lograr que se castigue a la persona que maltrata (Mercado, 1999).

En el área de trabajo social se brinda información y orientación que permite mejorar la calidad de vida y superar la violencia.

En lo jurídico, se ofrecen alternativas jurídicas dirigidas a solucionar el problema de Violencia aplicando la Ley de Asistencia y Prevención de la Violencia Familiar del Distrito Federal.

Por lo anteriormente mencionado podemos observar que México esta haciendo un gran papel para poder erradicar la Violencia contra la Mujer, sin embargo el trabajo que se esta realizando en su mayoría no es suficiente ya que seguimos viendo en nuestra actualidad casos de Violencia hacia las Mujeres, es por ello que el gobierno invita a que se pueda hacer uso del derecho que tienen las mujeres; el poder de la denuncia, mientras mas se pierda el miedo mas se puede ayudar a que este delito desaparezca.

1.10.- PROTECCION JURIDICA DE LA MUJER MALTRATADA EN MEXICO

Las leyes mexicanas tienen un retraso de muchos años en los que se refiere a la condena y legislación de la violencia y conductas que dañen la integridad de las mujeres. Tanto las leyes como las autoridades les falta la sensibilidad para abordar el tema y atender las denuncias de las victimas.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece garantías para todas las personas que se encuentren en el territorio, sin distinción de sexo, religión, raza, opinión política, condición socioeconómica o cualquier otra circunstancia.

La violencia contra las mujeres esta definida por la ONU (1985) como:

“Todo acto de violencia que resulta o pueda resultar en daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico de la mujer, incluyendo la amenaza de dichos actos, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, tanto en la vida publica como en la privada” (Cumbre de la ONU sobre la Mujer, 1985)

La violencia contra las mujeres se da en el ámbito público como en el privado. Se incluye aquellas modalidades de maltrato económico, fisco, sexual, psicoemocional, así como las combinaciones de estas independientemente de que se de dentro o fuera del hogar, o bien que sean perpetrados por el Estado y su agentes (Ley de Asistencia y Prevención de la Violencia Familiar para el D.F., 2000)

Por ello, a partir de la década de los setenta y con especial interés en los últimos años, el tema de la violencia contra las mujeres en el ámbito doméstico, ha sido incorporado en convenciones y conferencias internacionales, en las cuales México ha tenido una participación a través de representaciones gubernamentales y organizaciones sociales de mujeres. Gracias a estas conferencias se ha logrado que la mujer sea integrada en igualdad de condiciones y derechos así como para promover la no violencia hacia la mujer (Berkawitz, 1993).

En 1998, se recomendó a nuestro país incluir una legislación sobre violencia familiar en todo el territorio nacional, aumentar las sanciones contra los generadores del delito de violencia familiar y sexual, así como vigilar que se otorgue la reparación del daño (LEY DE ASISTENCIA Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR, 2000).

La ley fue reformada en 1998, para cambiar su nombre como Ley de Asistencia y Prevención de la Violencia Familiar ampliando así su marco de acción, al incluir relaciones de hecho, y relaciones interpersonales pasadas o presentes, sin limitar a aquellas que vivan bajo el mismo techo. (LEY DE ASISTENCIA Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR, 2000).

A pesar de las campañas que fomentan la denuncia de ese delito, ha podido más el temor a las represalias, la desconfianza en la impartición de justicia e incluso la burocracia.

Cuando una mujer es violentada, lo que ocurre cada quince segundos de acuerdo con la Organización Panamericana de la Salud (OPS), usualmente no cuenta con todas las facilidades para denunciarlos (Valdez, 2002).

En primer lugar, el procedimiento penal que debe seguir atenta contra su integridad física, pues la notificación de la denuncia se le hace a su agresor, quien en los dos días que tiene para presentarse ante el Ministerio Público, puede tomar represalias contra la demandante. (LEY DE ASISTENCIA Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR, 2000).

Sin embargo, hoy en día falta mucho camino para poder controlar la violencia, falta la cultura de la denuncia de aquellas personas que sufren, la cultura de la buena atención en los ministerios públicos. Para demostrar la violencia se necesitan muchos pasos.

Muchas mujeres se presentan a denunciar cuando ya no hay golpes, o rastro alguno de una violación, y por lo tanto el delito no es comprobable. Por lo regular la violencia psicológica o emocional, no se puede comprobar, ya que la mujer no presenta ningún tipo de maltrato físico, solo hay una destrucción en la estructura psíquica que para las autoridades no es comprobable como violencia (LAPVDF, 2000).

El gobierno de México da cumplimiento a los compromisos adquiridos en los foros internacionales en materia de la eliminación de todas las formas de violencia y es por ello que elabora la Norma Oficial Mexicana (2000), que tiene por objetivo establecer los criterios a observar en la orientación a los usuarios que se encuentren en situaciones de violencia (Norma Oficial Mexicana, 2000)

INTRODUCCIÓN

Los últimos 30 años fueron para muchos países en desarrollo pero sobre todo para México, una época de enormes avances en términos de equidad de género e igualdad de oportunidades para la mujer.

La estructura y crecimiento poblacionales en México, así como una transformación en la ideología de la sociedad debido al transcurso del tiempo, dieron paso a una demanda generalizada en diversos aspectos de la vida social, política, económica, laboral en donde la mujer reclamó un lugar entre las filas de actividades tradicionalmente ocupadas solo por hombres.

Así pues, este justo reclamo de género trajo consigo también –lamentablemente- una pugna de enfrentamiento con la ideología machista tanto de algunas mujeres como de hombres, sobre todo de estos últimos. Y es aquí donde la ideología machista ha querido mantenerse por medio de la violencia física y psicológica. En una democracia como la nuestra la violencia física contra la mujer es castigada tanto con leyes penales como con la condena social, desde luego no se ha logrado erradicar del todo, sin embargo la violencia psicológica es más difícil de detectarse y concientizarse en la población como un mal que causa los mismos efectos que la violencia física a nivel mental y por lo tanto las víctimas también requieren de apoyo a pesar de que sus heridas no sangren y no sean visibles.

Poco a poco y sin embargo muchas mujeres se han ganado el reconocimiento y prestigio por parte de hombres y mujeres al destacar positivamente en diversas áreas, en el aspecto laboral, no pocas mujeres se desempeñan actualmente en todo tipo de industrias y giros, tanto en niveles operativos como niveles gerenciales y de dirección de las mismas.

Además de la violencia psicológica ahora también debe hacerse frente a la violencia laboral, fenómeno que ha generado una incontable cantidad de víctimas. Por mencionar un ejemplo, el año pasado una líder indígena en el estado de Oaxaca ganó el puesto de presidenta municipal, puesto de elección popular en la comunidad donde reside, y que le fue arrebatado por la gestión masculina de gobierno saliente.

Sin embargo y a pesar de que en México aún quedan avances por realizar, destacamos el hecho de que ni en países industrializados y de primer mundo como Estados Unidos de Norteamérica han logrado ese estado de equidad de género. A finales del mes de enero de 2009 el presidente Barack Obama firmó la Ley Lilly Ledbetter o ley del pago justo, que pretende evitar la discriminación laboral por medio de un sueldo menor a las mujeres por el hecho de ser mujeres a pesar de realizar la misma labor que sus compañeros hombres.

2.1. HISTORIA DE LA MUJER

Desde la prehistoria, las mujeres, como los hombres, han asumido un papel cultural particular. En sociedades de caza y recolección, las mujeres casi siempre eran las que recogían los productos vegetales, mientras que los hombres suministraban la carne mediante la caza. A causa de su conocimiento profundo de la flora, la mayor parte de los antropólogos creen que fueron las mujeres quienes condujeron las sociedades antiguas hacia el Neolítico y se convirtieron en las primeras agricultoras.

En la Edad Media, los autores masculinos, pertenecientes a una estirpe, religiosos, tratadistas laicos y sobre todo, predicadores, hablaron de las condiciones y conductas que les exigen a las niñas, a las jóvenes y a las mayores. La conducta femenina fue pautada para cada momento y situación de la vida. Casi siempre la edad corresponde a un estado civil y a una función de acuerdo a ella. Tal es así que representó la imagen de la prometida, la casada, la viuda, es decir, siempre ligada a un hombre que se responsabilice por su conducta. El papel más importante atribuido a la mujer era el de esposa y madre. (Guglielmi, Nilda, 2000)

En la historia reciente, los roles de las mujeres han cambiado enormemente. Las funciones sociales tradicionales de las mujeres de la clase media consistían en las tareas domésticas, acentuando el cuidado de niños, y no solían acceder a un puesto de trabajo remunerado. Para las mujeres más pobres, sobre todo entre las clases obreras, esta situación era a veces un objetivo, ya que la necesidad económica las ha obligado durante mucho tiempo a buscar un empleo fuera de casa, aunque las ocupaciones en que se empleaban tradicionalmente las mujeres de clase obrera eran inferiores en prestigio y salario que aquellas que llevaban a cabo los hombres. Eventualmente, el liberar a las mujeres de la necesidad de un trabajo remunerado se convirtió en una señal de riqueza y prestigio familiar, mientras que la presencia de mujeres trabajadoras en una casa denotaba a una familia de clase inferior.

En 1977, la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó al 8 de marzo como Día Internacional de la Mujer, fecha simbólica tanto del inicio, en el siglo XIX, de los movimientos de protesta de las trabajadoras de confección de ropa y elaboración de telas en Nueva York, como de la marcha de 1908 en esta misma ciudad, donde más de 15 mil mujeres salieron a las calles para demandar una jornada laboral menor, mejores salarios, derecho al voto y el fin del trabajo infantil. (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, 2008)

En 2005, la ONU conmemoró los diez años de la Plataforma de Acción de Beijing y treinta de la Primera Conferencia Internacional sobre la Mujer. Por lo anterior, en vísperas del Día Internacional de la Mujer, el INEGI presenta una selección de datos socio demográfico sobre la población femenina en México. (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, 2008)

2.2. ESTRUCTURA DE LA POBLACIÓN FEMENINA

Las mujeres mexicanas suman, en la actualidad, 50.2 millones y representan poco más de 50 por ciento de los 99.6 millones de habitantes del país. En los últimos 25 años, como consecuencia del rápido descenso de la fecundidad y la transformación de los patrones reproductivos, se han producido cambios notables en la estructura por edades, lo que ha dado lugar a un proceso gradual de envejecimiento de la población, expresado en el continuo aumento de la proporción de adultos y ancianos en la población total. (Consejo Nacional de Población, 1988)

Entre 1970 y 2000, el peso relativo de las mujeres menores de 15 años respecto de la población femenina total, disminuyó significativamente (de 46.9 a 32.4%); el de las que tienen entre 15 y 64 años aumentó (de 48.3 a 62.5%); y el de las de la tercera edad (65 años y más) creció en el mismo periodo de referencia (de 4.8 a 5.1%). En números absolutos, las mujeres menores de 15 años suman alrededor de 16.3 millones en el año 2000, la población femenina en edades productivas (de 15 a 64 años) asciende a 31.3 millones, y las mujeres de la tercera edad constituyen alrededor de 2.6 millones. La transformación de la estructura por edades entre 1970 y 2000 también se expresa en el incremento de la edad media de la población femenina (de 22.2 a 26.5 años), que en ambos años fue ligeramente superior a la de la población masculina (de 21.4 a 25.6 años). (CONAPO, 2000)

2.3.FEMINISMO

El movimiento feminista ha sido una lucha por el reconocimiento de la igualdad de oportunidades y la igualdad de derechos para las mujeres. Las dificultades para obtener este reconocimiento se han debido a factores históricos, en combinación con las costumbres y las tradiciones sociales. Actualmente, gracias a los cambios económicos, el apoyo del poder económico y los esfuerzos del movimiento feminista de hace décadas y otros movimientos de derechos humanos, en la mayor parte de las sociedades las mujeres tienen acceso a carreras y trabajos, más allá de la atención de los quehaceres domésticos o de ama de casa. Y, aunque sigue habiendo una fuerte discriminación hacia las mujeres a nivel tanto laboral como familiar, puede decirse que, en términos generales, las condiciones de las mujeres han mejorado. (Morant Isabel, 2005)

2.4. LA MUJER EN MEXICO

El papel de la mujer mexicana ha ido evolucionado al igual que en todo el mundo, algunas características de la mujer mexicana se ubican en contexto de nuestra sociedad, donde su ser femenino está impregnado de una serie de factores tales como: pasividad, ternura, decisión.

“Desde un punto de vista formal, la mujer tendría dentro de este contexto dos posibilidades para expresar su feminidad: la realización femenina de tipo genital y la realización femenina de tipo maternal. Estas dos series de expresiones pueden encontrarse ausentes, asociadas a su operación alternativa y antagónicamente. Así, se expresa que una realización orgánica intensa, necesariamente debe acompañarse de fecundación o por el contrario se asocia la frigidez con la esterilidad e inferioridad” (Ramírez 2000)

Dentro de este contexto la mujer solamente tendría como función “ser esposa” y posteriormente “ser madre”. (Ramírez 2000). Por lo que para antes del siglo XXI el papel mas importante para la mujer era ser madre y esposa sin embargo para este nuevo siglo se suma el ser profesionista.

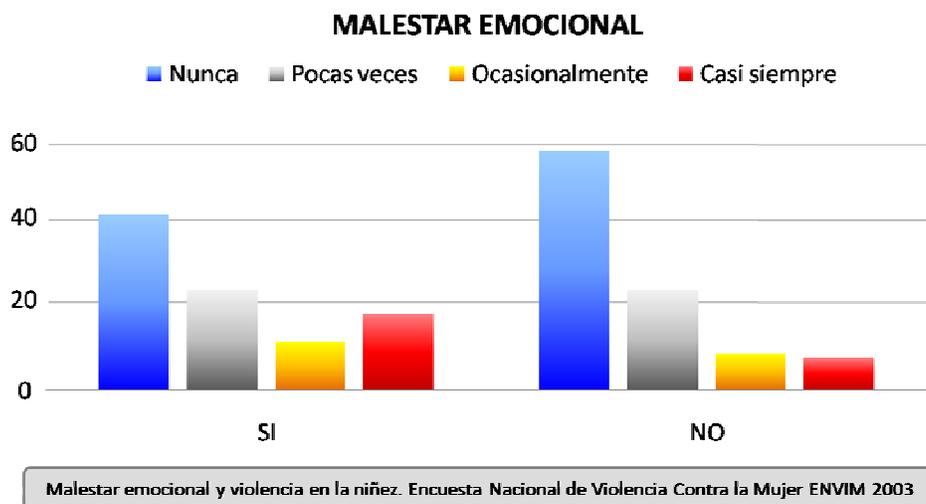
2.5.-VIOLENCIA DE PAREJA Y CONSECUENCIAS PARA LA SALUD EMOCIONAL

Como ha sido documentado, la violencia tiene severas consecuencias en la salud emocional de las mujeres (Koss, 1990; Gleason, 1993; Ramos, Saltijeral y Caballero, 1996). Por esto se consideró necesario evaluar dicho impacto en las mujeres, utilizando la Escala de Salud Personal (ESP), que tiene como objetivo identificar una variedad de malestares mentales, incluyendo

depresión, ansiedad y trauma (Mezzich *et al*, 1996) y que ha sido utilizada en estudios previos de violencia (Ellserberg, 1999).

Del total de las mujeres entrevistadas, 15.6% pudo ser identificada como caso de malestar emocional. Asimismo, se encontró una clara relación entre la violencia y su salud emocional. Los antecedentes de violencia en la infancia son 1.7 veces más frecuentes entre las mujeres que acusan malestar emocional, en comparación con las que no lo tienen.

Con relación a la violencia durante el embarazo, los antecedentes de haber recibido patadas o golpes en el abdomen son dos veces más frecuentes.



De acuerdo con la ENDIREH 2006, 67 de cada 100 mujeres de 15 años y más han padecido algún incidente de violencia ya sea en su relación de pareja, o en los espacios comunitario, laboral, familiar o escolar. La violencia más frecuente es la ejercida por el actual o último esposo o compañero, declarada por el 43.2% de las mujeres; le sigue la violencia en la comunidad padecida por el 39.7% de las mujeres; la violencia en el trabajo que representa el 29.9% de las mujeres económicamente activas; la familiar 15.9% y la escolar 15.6 por ciento. Cabe aclarar que una mujer pudo haber declarado más de un tipo de violencia sufrida(ENVIM, 2003)

2.6. PARTICIPACIÓN ECONÓMICA

La incorporación del potencial creativo de las mujeres mexicanas en los distintos procesos de la vida económica, en condiciones de igualdad con el varón, es un acto de justicia social y constituye una de las bases fundamentales para impulsar el desarrollo nacional.

La incorporación de la mujer a la actividad económica ha crecido de manera sostenida durante los últimos 25 años. La tasa de participación femenina se incrementó de 17.6 por ciento en 1970 (del total de mujeres de 12 años y más) a 31.5 por ciento en 1991 y 36.8 en 1997. El CONAPO estima que en la actualidad la PEA asciende a cerca de 43.3 millones, de los cuales alrededor de 14.9 millones son mujeres, lo que equivale a una tasa de participación femenina muy cercana a 40 por ciento. (Censo de Población, 1970, INEGI; Encuesta Nacional de Empleo, 1991 y 1997; y estimaciones del Consejo Nacional de Población, 2000.CONAPO,2003)

La creciente participación de las mujeres en la actividad económica remunerada se debe a la convergencia de factores socio-demográficos y económicos. Entre ellos, destacan los cambios en las pautas matrimoniales, el descenso de la fecundidad y la significativa elevación de los niveles educativos de las mujeres. La presencia cada vez mayor de la población femenina en el mercado de trabajo responde a los procesos de modernización y reestructuración que han tenido lugar en la economía mexicana, aunque también constituye una expresión de la proliferación de estrategias generadoras de ingreso, mediante las cuales las mujeres contribuyen a sostener el nivel de vida de sus familias, particularmente deteriorado con las crisis y los ajustes económicos. No obstante, gran parte de las tareas económicas desempeñadas por las mujeres sigue oculta o sub-registrada en las estadísticas, debido a la definición de las actividades económicas y a las características de los procedimientos de registro de los censos y las encuestas, lo cual se vincula, a su vez, con consideraciones culturales sobre la división del trabajo entre mujeres y hombres. (Encuesta Nacional de Empleo Urbano ,CONAPO,2003)

A los factores anteriores hay que añadir los cambios en la estructura sectorial del empleo. La demanda de fuerza de trabajo femenina ha sido impulsada por la expansión del empleo tanto en las actividades reservadas tradicionalmente a las mujeres, como en aquellas actividades que no presentan una preferencia marcada por uno de los sexos. En cambio, las actividades que ocupan principalmente fuerza de trabajo masculina (la agricultura y la mayor parte de las industrias) han reducido su capacidad de generación de empleos, ya sea como consecuencia de una caída en el crecimiento de la producción o por el cambio técnico.

El rápido crecimiento de la tasa de participación femenina se observa particularmente en las áreas más urbanizadas. En 1991, la tasa era del orden de 34.9 por ciento y en 1997 ascendió a 40.1 por ciento, mientras que en las áreas menos urbanizadas el incremento fue de casi seis puntos porcentuales (28.4 y 34%, respectivamente). No obstante estos incrementos, la participación femenina en la PEA es aún reducida en comparación a la de otros países, como los de la Organización de Cooperación para el Desarrollo (OCDE), que registran tasas de participación femenina de alrededor de 60 por ciento.(ENEU,CONAPO,2003)

Diversos estudios han mostrado que en México el trabajo femenino ya no se reduce principalmente a las jóvenes, como en las décadas de los sesenta y setenta, sino que se presenta cada vez con mayor medida entre la población adulta. Entre 1991 y 1997, los mayores aumentos en la participación laboral de las mujeres se registraron entre las de 30 a 64 años de edad, y en el último año bajo observación, las mujeres de 20 a 49 años fueron las que en mayor proporción participaron en la actividad económica. (ENEU,CONAPO,2003)

2.7.- CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA EN LA ACTIVIDAD PRODUCTIVA DE LA MUJER

La violencia tiene repercusiones económicas que se expresan no solamente en la utilización de servicios de salud sino también en la actividad productiva de la mujer. El 6.9% de las mujeres entrevistadas reportaron que se han visto en la necesidad de cambiar de trabajo y una de cada 20 ha perdido su empleo alguna vez como consecuencia de la violencia sufrida. El efecto del maltrato también tiene otros efectos como el ausentismo laboral; con relación a éste último,

una de cada 10 mujeres maltratadas dijo haber faltado a su trabajo como consecuencia directa de la violencia.

La opinión del personal de salud sobre la violencia hacia las mujeres

Como se ha evidenciado en las secciones anteriores, las consecuencias físicas y emocionales ocasionadas por la violencia hacia las mujeres tienen un impacto importante en su salud, tanto física como mental, en su capacidad productiva, además de ser un motivo de demanda de atención en los servicios de salud. A pesar de ello, las mujeres maltratadas pasan inadvertidas en los diferentes servicios de salud (Bowker, & Maurer, 1987; Híjar, Lozano, Valdez, Blanco, 2002; Valdez, 2004).

Sin embargo, esto no es privativo de nuestro contexto, pues aún en países donde existen protocolos de identificación y políticas escritas en los diferentes niveles de atención a la salud, tales como Estados Unidos de Norteamérica, Canadá e Inglaterra (Council on Scientific Affairs, 1992, Ferris, 1994; Williamson, 2000), la identificación y atención de las mujeres maltratadas constituye un reto para cualquier sistema de salud. Entre las razones más frecuentes se encuentran: a) la falta de capacitación por parte del personal de salud; b) las limitaciones del tiempo en los saturados servicios de salud; y c) la renuencia del personal de salud a enfrentar de manera directa la violencia sufrida por las mujeres en el ámbito familiar.

Por esta razón se incluyó durante el levantamiento de la ENVIM un cuestionario de autoaplicación voluntaria para todo el equipo de salud. El objetivo fue explorar sus conocimientos y opiniones acerca de la violencia que sufren las usuarias de los servicios de salud a quienes ellos atienden.

En total respondieron 2 638 trabajadores de la salud. La mitad de ellos tenía menos de 40 años de edad; 772 eran hombres y 1 866 mujeres, y la mayoría (64.7%) estaban casados o vivían en unión libre. Su composición por ramas profesionales fue la siguiente: médicos (38%), enfermeras (37.4%), trabajadores sociales (19.8%) y psicólogos (4.8%).

Un aspecto que se exploró fue la familiaridad del personal de salud con la identificación de mujeres maltratadas. Así, de todos los encuestados, 83.3% ha tenido la experiencia de identificar a lo largo de su práctica profesional algún caso de mujeres maltratadas por su pareja.

Sobre la atención a las mujeres víctimas de violencia familiar, 22.1% de los encuestados respondió que en la institución donde labora existen protocolos o procedimientos de rutina para su manejo. El 70% indicó que conocía alguna institución u organización a la que podría referir a las víctimas de violencia familiar, y 54.6% contestó que en su entidad existen leyes que protegen a la mujer que sufre violencia por parte de su pareja.

Se exploraron las barreras instituciones que dificultan la detección de mujeres maltratadas por su pareja; la principal causa referida por el personal entrevistado fue la inexistencia de protocolos de detección o para el manejo de casos. En segundo lugar, la falta de privacidad en la consulta y la falta de políticas institucionales que legitimen la participación del personal de salud en esos casos. Como principal factor individual consideran el desinterés del personal de salud por los casos de violencia contra la mujer y, en segundo lugar, el que la violencia en la

familia sea un problema privado y que al personal de salud no le corresponde intervenir en esos casos. Esto coincide con otros estudios realizados tanto nacional como internacionalmente (González, 2004; Valdez, 2004; Fondo para la Prevención de la Violencia Familiar; 1993).

El 50% de la población señaló realizar preguntas específicas para identificar casos de mujeres maltratadas por su pareja sólo cuando tienen sospecha de que se trata de un caso; una cuarta parte lo hace de forma rutinaria o con frecuencia, y el resto rara vez o nunca.

Por último, un aspecto fundamental fue conocer la proporción de prestadores de salud que conocieran la Norma Oficial Mexicana NOM-190- SSA1-1999 "Prestación de servicios de salud. Criterios para la Atención Médica de la Violencia Familiar". Así, a tres años de publicada, del total de entrevistados sólo 18.5% dijo conocerla, de éstos 42.2% conoce bien su contenido y el resto solo ha oído hablar de ella. El 84% de los que conocen la NOM-190-SSA1-1999 está de acuerdo con su aplicación.

Menos de 20% de estos prestadores de servicios de salud ha sido convocado a tomar algún curso sobre violencia familiar, doméstica o contra las mujeres en la institución donde trabaja y, de ellos, 80% consideró positivamente esta opción formativa. A pregunta expresa, la mayoría (91.2%) está interesada en capacitarse sobre el tema de violencia familiar y contra la mujer. Además les gustaría que se incluyeran en la capacitación los aspectos legales para el apoyo de las víctimas, el impacto de la violencia sexual en las mujeres, estadísticas nacionales y regionales, cuáles son las instituciones especializadas para canalizar a las víctimas, así como aspectos psicológicos del maltrato para poder ayudar a las mujeres. (González, 2004; Valdez, 2004; Fondo para la Prevención de la Violencia Familiar; 1993).

2.8. CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO FEMENINO

Es preciso reconocer que la incorporación de las mujeres a la actividad económica no es suficiente para mejorar su condición social. La cristalización efectiva de los avances derivados de su creciente inserción en la vida económica depende, en el ámbito laboral, del tipo de ocupación que desempeñen las mujeres, de las características de los procesos económicos en los que participen, de sus formas y niveles de remuneración, de la duración de la jornada laboral, y de las prestaciones sociales a las que tengan acceso, entre otros factores. Por su parte, en el ámbito familiar dependen de una distribución más equitativa de las tareas y responsabilidades domésticas entre mujeres y hombres, del acceso a infraestructura y servicios de apoyo y del poder de uso y destino de sus ingresos. (Encuesta Nacional de Empleo Urbano, ENEU)

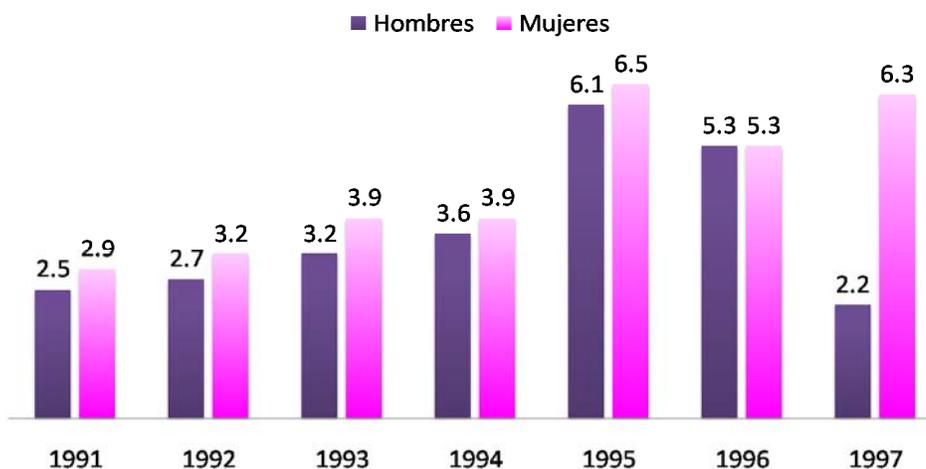
En el incremento de la participación económica de la mujer están representadas, particularmente, las ocupaciones tradicionalmente consideradas como femeninas: vendedoras dependientes, empleadas domésticas, y maestras y afines; en 1997, estas ocupaciones representaban, en su conjunto, 38.7 por ciento de la población ocupada. (Secretaría de Trabajo y Previsión Social, 1999)

2.9.- DESEMPLEO FEMENINO

Las mujeres sufren un mayor nivel de desempleo en el país que los varones. La tasa de desempleo abierto ha variado significativamente durante los últimos años, con niveles mínimos en 1991 y en 1997, y el nivel máximo en 1995 (véase gráfica). Sin embargo, la tasa de desempleo femenino en 1997 fue muy similar a la observada dos años atrás y la diferencia por

sexo fue mucho más importante: las mujeres registraron una tasa de desempleo de 6.3 por ciento, casi el triple de la registrada para la población masculina (2.2%).

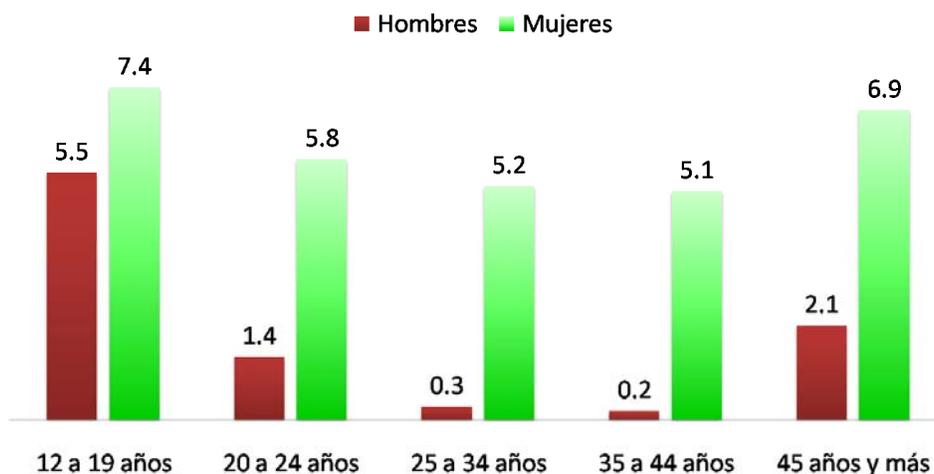
Tasa de desempleo abierto por sexo 1991 - 1997



Fuente: Secretaría de Trabajo y Previsión Social (1999), Trabajo y Sector Laboral documento de trabajo, Agosto. Con base en datos de la Encuesta Nacional de Empleo, 1991 – 1997.

Aun cuando la tasa de desempleo femenino en 1997 es más elevada entre los grupos de edad extremos, las diferencias por sexo son mucho más acentuadas entre los grupos (véase gráfica). El desempleo no es el único problema al que se enfrentan las mujeres en el ámbito laboral; al igual que la población masculina, las trabajadoras sufren la precarización que se ha presentado desde hace varios años en las condiciones de trabajo del país: bajos niveles salariales y cada vez menos prestaciones sociales, entre otras. Adicionalmente, las mujeres mexicanas se insertan en un mercado laboral que, por lo general, les ofrece condiciones poco favorables para atender sus responsabilidades familiares y domésticas.

Tasa de desempleo abierto por sexo, según grupos de edad, 1997



Fuente: Secretaría de Trabajo y Previsión Social (1999), Trabajo y Sector Laboral documento de trabajo, Agosto. Con base en datos de la Encuesta Nacional de Empleo, 1997.

2.10. LA MUJER Y LA VIOLENCIA LABORAL

La Organización Internacional del Trabajo define al trabajo como una actividad a través de la cual el individuo, con su fuerza y su inteligencia, transforma la realidad y hace posible la sociedad. El trabajo es también uno de los modos más importantes de relacionarnos y la calidad de nuestras relaciones refleja los modos de organización del trabajo, además de adicionarle la características de trabajo productivo y seguro, con respeto a los derechos laborales, con ingresos adecuados, con protección y diálogo social, libertad sindical, negociación colectiva y participación, ello quiere decir también que el empleo no es un mero contrato que hay que negociar en los términos dictados por las fuerzas del mercado, sino que es también una relación entre seres humanos. (OIT)

Por lo que los procedimientos de reclutamiento, promoción y fijación del salario y las condiciones de trabajo deben estar libres de discriminación, coerción, violencia y engaño. Sin embargo, hombres y mujeres hemos sido víctimas de políticas discriminatorias, de violencia laboral, institucional, política y de otros tipos en el lugar de trabajo, sin embargo las mujeres suelen ser las primeras víctimas de violencia laboral en los centros de trabajo.

Viéndose desde una perspectiva de género, la temática de la mujer en el ámbito laboral ha estado invisibilizada hasta hace poco tiempo a lo cual se le añade el surgimiento de “La violencia laboral”, que en nuestros tiempos se define como toda acción que manifieste abuso de poder, ejercida en el ámbito laboral, o en el lugar de trabajo, por el empleador, personal jerárquico, o en quien sea delegada la función de mando, un tercero vinculado directa o indirectamente a el, o quien tenga influencias de cualquier tipo sobre la superioridad en general. (e-mujeres, 2006)

El programa de desarrollo nacional e- mujeres menciona que la violencia a nivel laboral es toda acción que manifieste ABUSO DE PODER, ejercida en el ámbito laboral por el empleador o superior jerárquico. Se ejerce sobre el/la trabajador/a, atentando contra su dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social, ante amenazas, intimidación, maltrato, persecución, menosprecio, insultos, bromas sarcásticas reiteradas, desvalorización de la tarea realizada, acoso, inequidad salarial, traslados compulsivos, hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio y crítica. (e-mujeres, 2006)

La violencia laboral se manifiesta la mayoría de las veces como una conducta que directa o indirectamente esta dirigida a ocasionar un *daño* o *sufrimiento físico* sobre la trabajadora o el trabajador. (e-mujeres, 2006)

Dentro de la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 132 fracción VI previene lo que es obligación del Patrón. “VI Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de todo maltrato de palabra o de obra.” En la Constitución Política Mexicana, se prohíbe la discriminación y se establece la igualdad ante la ley entre hombres y mujeres. El Código de Conducta señala la prohibición en contra del hostigamiento sexual y hace referencia al combate del acoso sexual y al abuso de poder a favor de la Equidad entre Mujeres y Hombres en la Administración Pública Federal, fracción VII.

¿POR QUE LAS MUJERES SUFREN MAS LA VIOLENCIA LABORAL Y SUS EFECTOS?

Por su condición de género, por la construcción social y laboral de las diferencias entre el trabajo femenino y masculino y la relación de éstos. Es decir, los roles tradicionales asignados social y familiarmente a hombres y mujeres, marcan comportamientos y asignan la supremacía a los valores masculinos y al ejercicio de poder como una forma cotidiana de vida donde están

ausentes aún la igualdad entre los actores de la vida familiar y social. La violencia laboral produce efectos negativos tanto en las personas trabajadoras, hombres y mujeres, como en las propias empresas.

LAS CONSECUENCIAS PARA LA TRABAJADORA SON:

- Frustración
- Adicciones
- Alteraciones en el sueño
- Alteraciones físicas
- Ansiedad
- Apatía
- **Baja Autoestima**
- Depresión
- Fatiga mental crónica
- Enfermedades de tipo psicosomático recurrentes
- Impotencia
- Inseguridad social y personal
- Irritabilidad
- Desintegración familiar
- Deterioro de la vida social
- Tensión
- Pobreza

CONSECUENCIAS PARA LA EMPRESA

- Favorece una cultura de la discriminación
- Alteración de las relaciones interpersonales
- Baja productividad
- Rotación de personal interno y externo
- Deterioro del clima laboral
- Aumento de accidentalidad
- Ausentismo
- Deterioro de la imagen
- Disminución de la calidad de trabajo
- Alteración de la organización del trabajo.

El reto de todos es favorecer una cultura laboral con igualdad de oportunidades y de trato, libre de discriminación y de violencia, de pleno respeto a los derechos humanos.

2. 11. PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA Y TOMA DE DECISIONES DE LA MUJER

En las últimas décadas las mujeres han incursionado en el país en los espacios de poder y la toma de decisiones, enriqueciendo con ello la vida política nacional. Sin embargo el incremento de su presencia en puestos de elección popular, y en cargos directivos en los sectores público y privado, es comparativamente más modesta que la observada en otras esferas. (INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, GEOGRAFÍA E INFORMÁTICA, 2008)

A finales de 2007 la participación de las mujeres en el poder legislativo muestra alrededor de una quinta parte de representación femenina en la composición de la LX legislatura, tanto en la Cámara de Senadores como en la de Diputados (18.1% y 23%, respectivamente). En relación con la participación de la mujer en el poder ejecutivo se identifica que su presencia en los primeros niveles de gobierno es completamente asimétrica respecto a la de los hombres. En el 2003, en el caso de los subsecretarios de estado y de los oficiales mayores se observa una

relación de seis hombres por cada mujer, en el caso de las Secretarías de Estado, sólo dos son ocupadas por mujeres y en el 2006 solamente una Secretaría de Estado es ocupada por una mujer. (INEGI, 2008)

En 2007 en el primer nivel del Poder Ejecutivo, de los diecinueve responsables de las Secretarías de Estado quince son encabezadas por hombres y cuatro por mujeres, actualmente son tres. En el segundo nivel donde se ubican las subsecretarías (56), sólo 10 están a cargo de mujeres, esto representa en total un 18.7% de mujeres en altos niveles sociopolíticos.

La participación sociopolítica de las mujeres en los niveles municipales se ha mantenido entre el 3% y 4% en los últimos años. En 2007, 4.1% de los municipios o delegaciones del país eran presididos por una mujer. Actualmente los estados de Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Campeche, Colima y Querétaro de Arteaga no cuentan con mujeres como presidentas municipales. (SEGOB, INAFED, *Versión 7*. 2007).

2.12.- EMPODERAMIENTO DE LA MUJER

Algunas mujeres evidencian la apropiación y desarrollo de recursos que posibilitan su empoderamiento, entendido como el desarrollo de habilidades para el ejercicio del poder en el ámbito privado y social. Estos recursos pueden ser de carácter material (por ejemplo, independencia económica), social (redes de apoyo) o simbólico (entre otros, la posibilidad de estudiar, o el desarrollo de una conciencia de derechos, entre otros).

La capacidad de trabajar fuera del hogar, que comúnmente es resultado de la contingencia, es una fuente muy importante de empoderamiento. Debido a la falta de sostén económico del marido por desempleo, o a lo poco que él aporta para la manutención de la familia, o sencillamente a que se les ha presentado la posibilidad, las mujeres “descubren” su capacidad de trabajar y ganar dinero y esto fortalece su autoestima y la percepción de lo que son capaces de hacer. A su vez, esta experiencia de trabajo les permite contemplar la separación del hombre violento como una solución a su problema, pues logran demostrarse a sí mismas que no necesitan de él para sobrevivir y llevar adelante a la familia.

En las mujeres más jóvenes hay indicios de empoderamiento a través del estudio, que posibilita, por un lado, aprender, informarse y capacitarse, pero también favorece un contacto asiduo con compañeros y, por tanto, el desarrollo de redes sociales que pueden eventualmente servir de apoyo.

En los casos de mujeres que han relatado experiencias de contacto con instituciones de ayuda a la mujer, los signos de empoderamiento resultan aún más evidentes. Dado que estas instituciones focalizan su ayuda en el fortalecimiento de las capacidades de la mujer, estas entrevistadas evidencian la apropiación de un discurso y una práctica de empoderamiento femenino.

El empoderamiento se expresa en casi todos los casos mediante la metáfora del despertar, del “abrir los ojos” y revela un cambio de actitud hacia la violencia ejercida por la pareja. Los indicios de empoderamiento descritos no conducen necesariamente a la decisión de separarse, sin embargo pueden facilitar un cambio de posición de la mujer respecto del hombre, quien manifiesta “no dejarse más”.

2. 13.- LA PROFESIONALIZACIÓN DE LA ENFERMERÍA EN MÉXICO

En México la enseñanza formal de la enfermería se inicia en la transición al siglo que acaba de concluir, el sistema de enseñanza fue determinado por la influencia de la estrategia europea en el seguimiento del sistema de formación profesional mexicano. Así con limitación en los contenidos, con énfasis en las destrezas, disciplina y los valores fundamentales, se formó a las enfermeras que adquirieron la responsabilidad de los servicios en las primeras instituciones hospitalarias. (UNAM, 1998)

Es hasta 1945 cuando en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) se establece una reforma del proyecto educativo en enfermería en el cual se refuerzan la base científica de la medicina, el contenido humanista, prácticas avanzadas de enfermería médico quirúrgica y se amplían las prácticas de maternidad.

Desde entonces muchas cosas han *cambiado*, se han preparado mejor y desarrollan también mejor su labor docente. Se han integrado plenamente a la Universidad, lo cual ha influido a su vez en encontrar caminos de superación.

De igual forma el sistema de salud ha tenido una acelerada expansión, que ha incrementado el volumen de empleo, la propia enfermería en lo que se refiere a su saber, tecnologías y su arte, ha permitido valorar y sistematizar la enseñanza. Son muchas las evidencias de este notable desarrollo que podrá reconocerse como consecuencia de haber alcanzado autonomía, y que en este momento es imposible sistematizar considerando los objetivos de este documento, pero sí mencionaremos algunos que a nuestro juicio han sido el parte aguas en la profesionalización de la enfermería en México.

Durante el período de 1987 a 1991 se confirma entre la comunidad académica un genuino interés colectivo por evaluar el contenido, la metodología y condiciones de la formación profesional. Este proceso culminó con una importante transformación del plan de estudios que, entre otras cosas, logra diferenciar perfiles de nivel técnico y licenciatura, restablecer una identidad profesional, valorar la formación universitaria y fortalecer el compromiso social de la enfermería con las necesidades de salud de las mayorías a través de aplicar y estudiar el enfoque de riesgo, con experiencias de aprendizaje. (UNAM, 1998)

CAPITULO III

III. AUTOESTIMA

INTRODUCCIÓN

Para efectos de la investigación, el concepto de autoestima en la mujer mexicana es enormemente importante, debido a que existe una correlación estrecha entre niveles de autoestima considerados como bajos y la tolerancia al maltrato físico y psicológico, incluso en algunos casos observamos un fenómeno parecido a la aceptación de las agresiones tanto físicas como emocionales teniendo como raíz los bajos niveles o incluso carencia de autoestima.

En este capítulo veremos a qué nos referimos con este concepto y su incidencia en casos de maltrato y violencia psicológica, sus formas y sus etapas de desarrollo, así como la tipología, todo aplicado a la mujer mexicana y su entorno contemporáneo.

La importancia del desarrollo de esta capacidad es enorme para el individuo, y de ello depende la generación de nuevas capacidades que le ayudarán a resolver problemas y plantear soluciones a lo largo de su vida, así como complemento fundamental del proceso de maduración y logro de una vida plena en el corto, mediano y largo plazos.

Sin embargo, no es fácil desarrollar un buen nivel de autoestima, y aunado a ello, consideremos la carga de la cultural-social que también implica el lidiar con paradigmas e ideologías imperantes en la sociedad mexicana como por ejemplo el machismo, fomentado tanto por hombres como por mujeres en nuestra sociedad actual.

Cabe destacar de igual forma que el autoestima puede ser reforzado en personas adultas cuando se les presenta una "historia de vida" o un "ejemplo" que pueda resultar como una cierta guía, alguien con quien identificarse y decir: Si ellas en condiciones adversas lo han logrado, por supuesto que yo también puedo hacerlo.

Este punto resulta interesante, la mujer mexicana realiza fácilmente una conexión con su género que ha logrado ciertas metas, apoya, respalda, fomenta y anhela ser parte de ello, circunstancia con la cual muchas mujeres logran un reforzamiento de su autoestima y por ende una mayor concientización de su propia valía y una menor sumisión ante factores externos.

3.1.- ¿QUÉ ES AUTOESTIMA?

No puedes tocarla pero afecta a tus sentimientos. No puedes verla, pero esta ahí cuando te miras al espejo. No puedes oírla, pero esta ahí cuando hablas de ti mismo. ¿Qué es eso tan importante y misterioso? ¡Es tu autoestima!

-ANONIMO-

La autoestima en psicología, es la opinión emocional profunda que las personas tienen de sí mismos, y que sobrepasa en sus causas la racionalización y la lógica de dicho individuo, también se puede expresar como el amor que tenemos hacia nosotros mismos, al mismo tiempo se puede describir como una o la mejor base de asentamiento de los sentimientos, desde el punto de vista racional y siempre lo que se fomenta es la capacidad del individuo y el sentirse como tal y la ausencia de todos los sentimientos negativos sobre su capacidad e inseguridad. La autoestima es muy importante en la comunicación interpersonal. Esta comprende una infinita gama de sentimientos que oscilan entre la descalificación y la omnipotencia y éstos están en relación con las semejanzas y diferencias entre el Yo y el Ideal del Yo. Por sobre todo, tiene que ver con la percepción acerca de si el sujeto se siente objeto de amor para el otro significativo. El origen de este sentimiento (autoestima) se ubica en la etapa narcisista que es, a su vez, el momento en el que se forma la instancia yoica.

El concepto de Autoestima ha tenido papeles preponderantes en la toma de decisiones en ciertos sistemas educativos. En particular, a principios de la década de 1990, en Estados Unidos y otros países anglosajones, la autoestima se convirtió en un concepto en boga entre algunos teóricos de la pedagogía. La teoría propuesta en ese entonces por varios autores, era que la autoestima es una *causa* de las actitudes constructivas en los individuos, y no su *consecuencia*, diciéndose que si por ejemplo, un estudiante tenía una buena autoestima, entonces tendría buenos resultados académicos. Dentro de esta corriente encontramos a autores como Goleman que apoyan que la autoestima influye en el desarrollo del coeficiente intelectual. Esta teoría adquirió una gran notoriedad e influencia entre los responsables del sistema educativo estadounidense, pero con escasa o nula validación estadística y revisión científica.

Por otro lado, Murk, en su libro Autoestima: investigación, teoría y práctica, analiza las diferentes teorías psicológicas sobre la autoestima, para tratar de encontrar aquellos factores comunes presentes en todas ellas, que serán por tanto los más significativos para entender y conceptualizar la autoestima.

Como resultado de su investigación, Murk muestra que existen dos factores presentes en la mayoría de las teorías psicológicas sobre la autoestima, y como resultado de ello, define la autoestima como el hecho de sentirme valioso (1. merecedor) y capaz (2. competente).

Es decir, la autoestima es la convicción, basada en la experiencia individual, de que soy: 1. merecedor y 2. competente, es decir, la convicción de que: si tiene derecho a satisfacer las necesidades vitales y a ser feliz (1), y del cual es apto para afrontar adecuadamente los desafíos básicos de la vida (2). Además, la autoestima actúa como una fuerza que organiza la percepción, experiencia y conducta a lo largo del tiempo. Es decir, la autoestima moldea la conducta, a la vez que es moldeada por ella: la autoestima proporciona estabilidad a la conducta, y al mismo tiempo permanece abierta al cambio.

Maslow ocupaba la frase que decía: "Solo se podrá respetar a los demás cuando se respeta uno así mismo, solo podremos dar cuando nos hemos dado a nosotros mismos, solo podremos amar cuando nos amemos a nosotros mismos". Así es que, Francisco Maso nos expresa que la autoestima es el sentido del valor que cada persona se confiere para sí mismo, ante los otros y frente al mundo, es decir es la interacción de dos componentes: merecimiento y competencia.

3.2.- ¿CÓMO SE FORMA LA AUTOESTIMA?

Desde el momento mismo en que somos concebidos, cuando el vínculo entre nuestros padres se consuma y las células sexuales masculina y femenina se funden para originarnos, ya comienza la carga de mensajes que recibimos, primero de manera energética y luego psicológica. (Yagosesky, Renny, 2009)

Es preciso mencionar que la persona no nace con un concepto claro de lo que es la autoestima, sino que éste se va formando y desarrollando progresivamente en la medida en que se relaciona con el ambiente, mediante la internacionalización de las experiencias físicas, psicológicas y sociales que la persona obtiene durante su desarrollo, esta va desarrollándose **lentamente a lo largo de la vida**, cada etapa aporta en mayor o menor grado, experiencias y sentimientos, que darán como resultado una sensación general de valía e incapacidad. En la infancia descubrimos que somos niños o niñas, que tenemos manos, piernas, cabeza y otras partes de nuestro cuerpo. También descubrimos que somos seres distintos de los demás y que hay personas que nos aceptan y personas que nos rechazan. A partir de esas experiencias tempranas de aceptación y rechazo de los demás es cuando comenzamos a generar una idea sobre lo que valemos y por lo que valemos o dejamos de valer. (Matthew Mckay, Patrick Fanning, 1999)

Es decir, la autoestima es algo que se aprende y, como todo lo aprendido, es susceptible de cambio y mejora a lo largo de toda la vida. Este concepto se va formando a temprana edad y va cambiando conforme vamos creciendo.

Ribeiro (1995) habla de 5 componentes de la autoestima, las cuales una vez logradas tienen como resultado una autoestima alta o baja.

La autoestima es el resultado de la interacción entre la competencia (esta tiene más que ver con lo conductual: establecer y lograr metas), el merecimiento (esta tiene más que ver con lo cognitivo: juicio o creencia sobre mí mismo), la autovaloración, la autoaceptación y el autorespeto.

1. **Competencia**

Es la consciencia que cada uno tenemos acerca de nosotros mismos, de cuáles son los rasgos de nuestra identidad, cualidades y características más significativas de nuestra manera de ser, es decir el conjunto de datos que tiene la persona con respecto de su ser y sobre lo que no se aplica un juicio de valor. Sentirme competente es sentirme capaz de manejar los retos de la vida, de establecer y lograr mis metas, de resolver los problemas del día a día. Sentirme competente es sentirme capaz [creencia de capacidades] de ejercer influencia en la vida, de tener autocontrol y autonomía, de funcionar adecuadamente en la vida, a pesar de mis limitaciones, errores y carencias. A

este grado de consciencia también se le puede llamar autoconcepto y/o autoconocimiento.

Sentirnos competentes es tener confianza de que somos actores de nuestra propia vida: que se puede tener control sobre nuestra vida, que se puede conseguir lo que se quiere. Por el contrario, sentirnos incompetentes es creer que somos espectadores pasivos de nuestra vida, somos víctimas de los acontecimientos.

¿Por qué puedo confiar en que se puede conseguir lo que se quiere? Porque tenemos las capacidades suficientes para ello. Porque podemos confiar en lo que ya sabemos y hemos aprendido a lo largo de la vida. Y porque podemos confiar en nuestras capacidades de pensar por nosotros mismos, de aprender (copiar, modelar) y de crear (inventar) en relación a lo que aún no sabemos pero podemos saber.

2. Merecimiento y Autovaloración

Es un sentimiento o ideales a los que espera llegar (autovaloración): El aprecio y amor que experimentamos hacia nuestra propia persona, lo que la individuo le gustaría o desearía ser, la consideración que mantenemos hacia nuestros intereses, creencias, valores y modos de pensar. El ideal de sí mismo le imprime dirección a la vida. La autoestima es una necesidad psicológica básica que hemos de cubrir para alcanzar un desarrollo armónico con nuestra personalidad, sin embargo esta se ve fuertemente influenciada por la cultura en que se está inserto.

El merecimiento es estar convencido de que soy un ser humano digno de ser feliz, de satisfacer las necesidades, de disfrutar de los logros, de ser apreciados y queridos por nosotros mismos y por los demás [creencia de identidad]. El merecimiento es un sentido de valor y significado en relación con lo que estoy haciendo. Y todo ello a pesar de nuestras limitaciones, errores y carencias. El merecimiento es un sentimiento íntimo de valor e importancia como ser humano independientemente de las realizaciones concretas.

Además, la autoestima actúa como una fuerza que organiza la percepción, la experiencia y conducta a lo largo del tiempo. Es decir, la autoestima moldea la conducta, a la vez que es moldeada por ella: la autoestima proporciona estabilidad a nuestra conducta, y al mismo tiempo permanece abierta al cambio.

Se instala en las primeras relaciones afectivas y en el contacto con el otro significativo. La mirada cariñosa, de aprobación y de aceptación por parte del adulto responsable del niño es el germen más importante para la constitución de la autoestima, es decir, de sentirse valioso.

El rostro materno es el primer espejo donde el niño se ve y se nutre de este vínculo. De ser, en principio, todo para el otro, pasa luego al proceso de ir discriminándose. Este proceso de discriminación es posible si el niño ha recibido una mirada de aprobación que lo fortalezca para la paulatina separación del otro. Este sentimiento le va a permitir al niño transitar sus experiencias, algunas serán placenteras y satisfactorias y otras más cargadas de ansiedad o estrés. El sentimiento de ser, en principio, valioso para el otro, siendo que los adultos son el

primer espejo donde el niño se mira, lo ayudará a ser menos vulnerable a las frustraciones, a las equivocaciones, etc.

El Yo es siempre, primeramente, corporal y se va constituyendo en el encuentro, que se espera sea placentero, con el otro significativo.

El cuerpo es esa superficie recorrida por el amor materno que permite la identificación con un objeto confiable y coherente en el que se puede apoyar, y facilitar de este modo su organización.

Un vínculo insuficiente no brinda puntos de apoyo para sostener el crecimiento y el sentimiento de fortaleza necesarios.

Por otra parte, muchas veces, la intolerable sensación de vulnerabilidad, lleva al individuo a mostrarse omnipotente esto lo pondrá en la posición en que tratara de compensar sus temores.

La autoestima se fortalece no sólo por lo que cada individuo puede lograr sino también por la relación con los otros. Por ello es conveniente colocar al individuo en situaciones que sí pueda resolver, acentuar y festejar sus logros y que los fracasos se constituyan en fuente de aprendizaje.

A lo largo del crecimiento de cada individuo, éste tendrá que atravesar algunos obstáculos, pero cualquiera que sea la dimensión de los mismos, es importante transmitirle que un obstáculo no es un fracaso, sino algo a resolver, algo nuevo para aprender, una oportunidad para aprovechar.

Del desarrollo de esta capacidad y de sentirse valioso dependen otras capacidades tales como: la capacidad de tener amigos, la capacidad de expresar sentimientos de alegría, tristeza, dudas, etc. y pensamientos acerca de lo que sienten que es verdadero y la capacidad de obtener buenos resultados académicos.

La autoestima puede verse afectada por múltiples causas durante la adquisición de habilidades, el aprendizaje, la realización de deportes, las relaciones afectivas, etc.

Cuando un individuo tiene un bajo concepto de sí mismo, poca confianza en sí mismo, vive sus errores como fracasos, sus frustraciones lo llevan a tener rabietas, no desean conocer nuevas situaciones por temor, sienten que sus pares pueden no quererlo y entonces se esfuerzan y tratan de quedar bien o hacerse querer a cualquier precio o bien son quejosos y se muestran siempre insatisfechos y hostiles.

En los chicos con baja talla suele disminuir la autoestima. Las necesarias intervenciones médicas y la mirada preocupada de la familia pueden ser percibidos como que no son el niño ideal que suponen espera la familia. Están acostumbrados a que busquen en él aquello que falta o lo que no está bien. Es importante pues, que se puedan rescatar los aspectos positivos, los valores que tiene como persona, incluso físicamente.

Cómo ayudar al individuo desde la niñez a desarrollar su autoestima:

- Valorar su individualidad.
- Cada individuo tiene sus tiempos. Que los padres puedan respetar estos tiempos, ser pacientes.
- Evitar comparaciones. Cuando uno se mide con el Ideal siempre pierde.
- Apoyar los logros que cada individuo logre
- Valorar e interesarse por los sueños: “cuando sea grande voy a ser...”.
- Estimular acorde con las posibilidades de cada individuo
- Ayudar a aceptar las frustraciones, que no todo lo podemos y que el no poder no significa ser menos.
- Comenzar siempre en positivo. No marcar siempre lo que no hay.
- Valorar las conductas éticas como prestar, colaborar, ayudar, no pelear, etc.
- Dejar que el individuo resuelva las cosas de su mundo. Esto lo ayudará a tomar decisiones y resolver problemas. Por ejemplo, no intervenir en las peleas con sus amigos/as.

3. Autoaceptacion

La idea que tenemos acerca de quienes somos o cual va a ser nuestra identidad, la fabricamos mediante la conducta que desarrollamos. Cualquier comportamiento, hasta el más anodino y trivial, nos induce a efectuar una valoración subjetiva, la hacemos nosotros, los protagonistas. Esta valoración podemos hacerla conscientemente o “soto voce”, con sordina y casi sin darnos cuenta. Sobre ella, va a incidir la valoración que también hacen los demás, que han sido observadores o receptores de los efectos y consecuencias de nuestra acción. Así pues, acumulamos dos tipos de valoración: la propia y la ajena. Ambas son subjetivas y, por tanto, relativas; pero las dos son necesarias e importantes. La valoración ajena es tan subjetiva como la que podemos hacer nosotros/as mismos/as sobre la acción de la que somos protagonistas. Muchas veces, los observadores son jueces más benévolos que nosotros y, en otros momentos, sus juicios están sesgados y son deformes. Hemos de tener cuidado y no dar por buena cualquier valoración ajena; pero, en cualquier caso, muchas valoraciones sirven para contrastar las propias y algunas son aceptables. ¿Y la crítica?, ¿Qué podemos hacer con las críticas, algunas de ellas sumamente destructoras? Hemos de contar siempre y de antemano con la crítica. En nuestro marco cultural, reina una idea básica sobre el ser humano negativa, que nos predispone a percibir los defectos antes y mejor que los valores. La crítica siempre nos pone en pista sobre cuales puedan ser nuestros retos inmediatos. Esto ya es de agradecer. En otras ocasiones, la crítica destaca aspectos de nuestra realidad que nos habían pasado desapercibidos.

La crítica sin embargo en otras circunstancias es de agradecerse, ya que esta nos advierte sobre cuales son los límites de nuestra competencia. En cuanto a las críticas mal intencionadas, destructoras, que sólo buscan disminuir la autoestima, hemos de aprender a valorarlas sin más importancia, aunque puede ser de interés darlas a conocer a la otra persona.

La idea sobre nosotros mismos nos anima a:

- Probar a hacer algún deporte, bailar...
- Investigar el medio de mejorar nuestra imagen corporal.
- Tener inquietudes ecologistas, sociales o culturales.
- Defender con fuerza nuestros ideales, criterios y creencias.
- Mantener los valores que garantizan la convivencia.
- Proteger nuestros intereses legítimos y derechos.
- Usar con agrado las habilidades y destrezas que tenemos.

4. Autorespeto

Es el significado más directo de la palabra auto (sí mismo/a) estima (amor, aprecio). Quererse a sí mismo (a), ni es egoísmo, ni es enfermizo; es un sentimiento fundamental. Para poder amar a otros, necesitamos amarnos a nosotros (as) mismos (as), sentir aprecio y aún orgullo por ser como somos y contener los valores, cualidades y capacidades que hemos desarrollado. El amor propio es un sentimiento legítimo que nos motiva a fijarnos objetivos y metas. Así como a procurar ser eficaces en la resolución de nuestros problemas y a establecer alianzas y vínculos sociales sanos.

Cuando una persona se ama a sí misma, se hace amar por las demás personas, porque le "luce" usar sus cualidades, hace gala de sus aptitudes, disfruta de ello, se emplea a fondo y obtiene éxito. Quienes observan tal comportamiento experimentan simpatía, les agrada observar o beneficiarse de tanto empeño y quedan dispuestos a otorgar sus reconocimientos y aplauso.

Con amor propio podemos acrecentar nuestras habilidades, disfrutando del proceso, sin la desesperación de ir al último, ni la angustia de ser el segundo o el miedo a perder el primer puesto. Podemos ir todos juntos, cada uno a su ritmo y compás, sin echar zancadillas ni alentar el rencor. Por tanto, el amor propio no es competitividad, sino estar a gusto contigo por hacer lo que haces; es un estado de conformidad íntima que mantiene el interés por continuar con tu proyecto o tu empeño.

El amor propio es garantía de:

- Un cuidado personal sano.
- Diversión apasionante.
- Desarrollo personal armónico.
- Nuevas experiencias interesantes y curiosas.

- Relaciones alegres, útiles.

Sí ambos aspectos (amor propio y concepto propio) se acercan, la autoestima será cada vez más positiva, por el contrario si estas se alejan la autoestima de vera afectada de manera negativa.

El resultado de estas 5 dimensiones es la AUTOESTIMA, que en cada persona van a variar dependiendo de las vivencias y carga energética de los padres.

La autoestima, como sentimiento de competencia productiva o eficaz, puede referirse a la globalidad de la persona, o a las diferentes dimensiones de la personalidad: física, sexual, emocional, mental, y espiritual. Es habitual que la persona tenga mejor autoestima en algunas dimensiones de su personalidad que en otras.

Así mismo la vida transcurre en diferentes situaciones o ámbitos [contextos para la PNL], que podemos resumir en: familiar, laboral, ocio, amistades, social (asociaciones, política). En cada uno de estos ámbitos la persona puede sentirse con diferentes niveles de autoestima. La información sobre las diferencias de autoestima en relación con las dimensiones de la personalidad y los ámbitos vitales, puede ayudar a la persona a identificar qué aspectos de su persona y de su vida le conviene preferentemente trabajar.

3.3. ESCALERA DE LA AUTOESTIMA

La Escalera de la Autoestima, muestra que prescindible es contar con una guía para identificar en donde se encuentra cada persona, esto precisamente se hace para poder identificar las necesidades de las personas y así poder realizar una evaluación de su autoestima en cuanto a las diferentes dimensiones de su vida; a continuación veremos como se conforma dicha escalera. (Rodríguez, 1988)

[1]AUTOCONOCIMIENTO: El conocerse a sí mismo de forma honesta e íntima lleva a saber realmente cómo somos. Una vida exitosa depende del uso adecuado de la inteligencia y del autoconocimiento real para poner a trabajar todo el potencial que se tiene.

[2]AUTOCONCEPTO: La visión que se tiene de uno mismo, influye en todas las elecciones propias y decisiones significativas. “Dale a un hombre una autoimagen pobre y acabará siendo esclavo” R. Schuller.

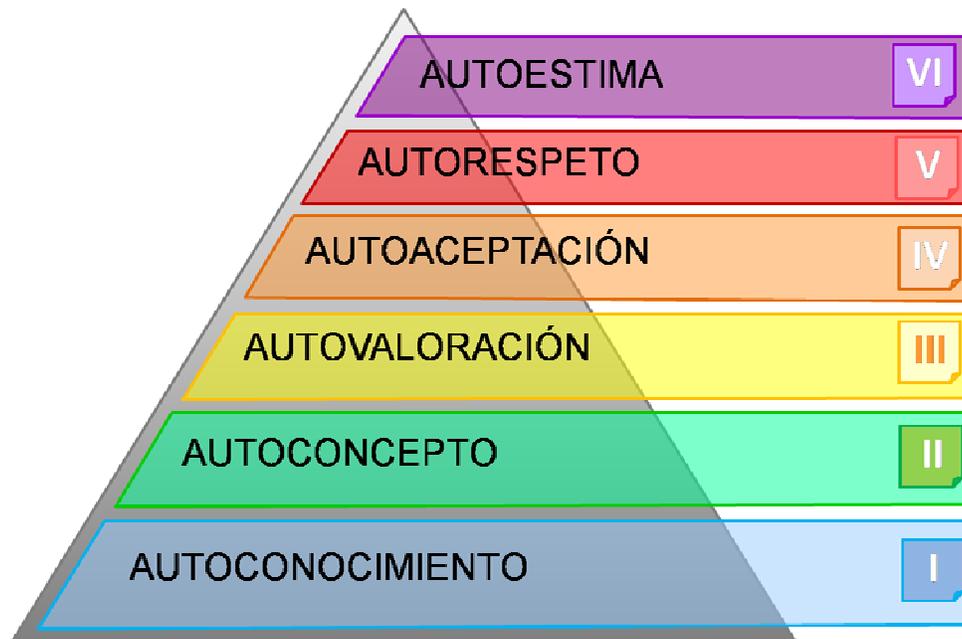
[3]AUTOVALORACIÓN: “El sentirse devaluado e indeseable es en la mayoría de los casos la base de los problemas humanos” C. Rogers.

[4]AUTOACEPTACIÓN: Aceptamos, no significa que no se desee cambiar, mejorar o evolucionar; la aceptación es la condición previa al cambio.

[5]AUTORESPETO: La autoestima es un silencioso respeto por uno mismo. Tenemos la obligación de respetarnos física, emocional o psicológicamente.

[6]AUTOESTIMA: Solo podemos amar a otros, cuando nos amamos a nosotros mismos. Las personas con una buena autoestima tienen una orientación activa y creativa hacia la vida.

ESCALERA DE LA AUTOESTIMA



3.4. NECESIDADES PSICOLÓGICAS PARA LA AUTOESTIMA

Dentro de nuestra autoestima existen ciertas NECESIDADES PSICOLÓGICAS. Siendo estas psicológicas las cuales propician el movimiento e impulso a actuar, estas necesidades pueden ser:

- Necesidad de afecto, necesidad de amar, de ser y sentirse amado y aprobado. Esta necesidad de amor y aprobación que todos tenemos, puede llegar a desvirtuarse tanto que llegue a crear patologías basadas en la necesidad obligada de sentirse apoyado y aprobado por los demás incluso hasta el extremo de mantener relaciones íntimas (y no querer romperlas) dañinas: *Dependencia emocional, Trastorno de personalidad por dependencia, Trastorno de personalidad límite.*

- Necesidad de tener cierta confianza en sí mismo, es decir, seguridad de sentirse útil, de valer, producir. Si no queda satisfecha puede generar en *Adicción al trabajo*, por ejemplo.

- Necesidad de realización personal o de comprender, basada en la seguridad de ir encontrando un sentido a las cosas, al mundo y a uno mismo.

Estas 3 necesidades psicológicas pueden ir cubriéndose desde la infancia, principalmente por las personas que se hacen cargo de esos menores. Pero cuando esto no se produce así, en la edad adulta una persona puede desarrollar trastornos psicológicos, como depresión o ansiedad o trastornos relacionados más concretamente con la necesidad psicológica que no fue cubierta. (López de Calle, Elena; Calero, Patricia, 2008)

3.5. AUTOESTIMA EN EL TRABAJO.

"La conciencia del propio valor eleva el estado de ánimo, aumenta la alegría vital, así como el sentimiento del propio poder y fomenta así la capacidad de decisión y la de rendimiento"

(Henriz, 1974).

Para poder hablar de este tema, se verá primeramente en forma general lo que es trabajo, lo cual es una "Actividad del hombre encaminada a la transformación de la naturaleza, para satisfacer las necesidades humanas." (Zornoza, 2004)

Otra definición de trabajo es "el trabajo es una actividad manual, mental o mixta, orientada hacia la satisfacción de necesidades, transformar el medio y mantener una adecuada salud mental." (Santos, 1993).

Teniendo estas dos definiciones, se puede ver que la primera de ellas solo enfoca dos razones por las que se trabaja, la de transformar la naturaleza y la de satisfacer las necesidades humanas.

La segunda definición, toca tres razones: la de satisfacer las necesidades, la de transformar el medio y tener una buena salud mental

Satisfacer necesidades; las cuales según Santos se pueden agrupar en básicas, sociales, psicológicas y existenciales. (Santos, 1993).

La otra razón por la que se trabaja es para *transformar el medio*, quiere decir que se trabaja no solo para producir, sino también para innovar, optimizar y ocupar el ingenio para crear, ya sea procesos o maquinaria y obtener cosas útiles y que faciliten la vida de la civilización, esta razón va muy ligada con la autoestima, ya que hemos visto con anterioridad que difícilmente alguien con una desvalorización de él mismo pueda tener creatividad y peor aún el deseo de innovar y utilizar el ingenio.

Y finalmente como lo expone Santos, otra razón de trabajar es *para sentirse bien*; ya que cuando una persona trabaja se siente útil e importante para el desarrollo de su empresa, el solo hecho de poseer un trabajo le ayuda a su autovaloración.

Una definición importante también es la de la *autoestima profesional* que según Ganster y Schaubroeck (1995, citado en Asociación Colombiana para el Avance de las Ciencias del Comportamiento [ABA]

2003) "es una actitud individual sobre la competencia, desempeño y valor profesional a lo largo de una dimensión positiva-negativa y es señalada como un factor importante en la explicación del desempeño, la satisfacción laboral y vital, y parece actuar como variable moderadora en la relación estrés laboral-salud."

Según Vidal (2000) "Así pues, podemos afirmar que la autoestima de un individuo define la calidad de las relaciones interpersonales (con otras personas), intrapersonales (consigo mismo) y con su entorno (con lo que le rodea). " (vidal,2000)

Es importante señalar que el individuo en su lugar de trabajo se relaciona con otras personas, y a veces hasta tiene el destino de la empresa en sus manos.

La autoestima le ayuda en el sentido que esta persona sabe que puede lograr las metas que se proponga, y en este sentido actúa para bien; cuando la persona se valora de una forma muy pobre, esta actúa para mal, ya que ha creado un obstáculo; mas grande de los que la vida puede proporcionar, ya que este se estanca en los problemas porque no se cree capaz de poder salir de estos, y hasta tiene la habilidad de ver problemas donde no los hay cerrándose así todas las puertas que pudieran estar abiertas.

Para poder desarrollarse de una forma satisfactoria y explotar todas las habilidades, debemos de tener oportunidades, pero para esto se debe de sentir aptos de poder lograr lo que se proponga, de alcanzar esas metas trazadas por ellos mismos y que estas estén bien definidas y firmes de lo que queremos, y de saber que el trabajo que realizamos es valioso e importante, tanto para la empresa como para el mismo individuo.

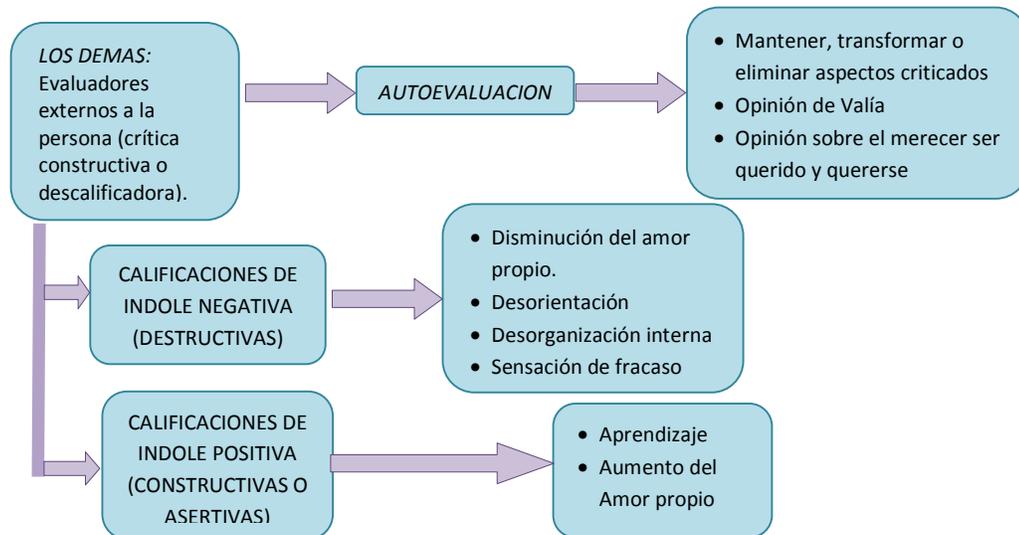
Mejorar la Autoestima en la Empresa.

Mejorar los niveles de autoestima de los empleados en una empresa fomenta un mayor desempeño laboral, mejorando la eficiencia y las utilidades de la empresa. La importancia al aumentar el desempeño laboral merece la atención por parte de la empresa para brinda los recursos necesarios con enfoque al desarrollo del empleado, en toda la estructura de la empresa.

El resultado eficaz requiere planear, organizar, continuar, dirigir y mejorar un programa integral que considere las necesidades concretas de la empresa, desarrollando talleres, seminarios, concursos e incluyendo un eficiente sistema informativo con temas especiales en boletines o periódico .

3.6.LA INFLUENCIA DE LOS OTROS EN LA FORMACION DE LA AUTOESTIMA

La autoestima se construye constantemente y a lo largo de toda la vida. Tanto los actos como las características personales son criticadas permanentemente por los demás en forma tanto constructiva como descalificadora. Así, los demás se convierten en elementos fundamentales del proceso de construcción de la autoestima haciendo las veces de evaluadores externos a la persona. (VIDAL, 2000)



Por eso, es necesario que cada cual logre con el tiempo una seguridad básica mediante el desarrollo de un autoconcepto adecuado y suficiente como para poder seleccionar dentro de todas las críticas, positivas o negativas, las que crea y considere como asertivas y útiles y poder llegar entonces, a discriminar entre aquellos que le aportan verdaderamente en forma positiva y aquellos que no.

CARACTERÍSTICAS DE UNA AUTOESTIMA POSITIVA Y NEGATIVA

LA AUTOESTIMA POSITIVA

La persona que tiene una autoestima positiva, experimenta un sano sentimiento de agrado y satisfacción consigo misma.

Se conoce, se acepta y valora con todas sus virtudes, defectos y posibilidades.

Siente además que las limitaciones no disminuyen su valor esencial como persona y se descubre como alguien "querible" por lo que es en sí, y descubre la importancia de cuidar de sí.

Quien posee una autoestima positiva también acepta y valora a los demás tal cual son; puede establecer relaciones de sana dependencia comunicándose en forma clara y directa con los demás.

Se ve favorecido con la capacidad y la buena disposición para permitir que los seres queridos sean lo que ellos elijan, sin presionarlos para inducirlos en sus preferencias.

Es una persona que tiene el valor de asumir riesgos y enfrentar los fracasos y frustraciones como oportunidades para aprender a crecer y los asume como desafío, separándolos de sí mismo.

Logra aprender de los errores cometidos tratando de no repetirlos.

LA AUTOESTIMA NEGATIVA

Se dice que una persona tiene autoestima deficiente o negativa (como nociva) cuando las apreciaciones de su autoevaluación y autovaloración le hacen daño y hay carencia de estima hacia sí mismo.

Este tipo de personas se siente descontenta consigo misma, pues se considera de poco valor, e incluso en casos extremos, se observa sin valor alguno y por lo tanto "no querible".

Está convencida de que no tiene aspectos positivos para enorgullecerse, tiene conciencia de sus defectos, pero tiende a sobredimensionarlos.

No conoce ni sabe quién es, ni cuáles son sus capacidades y habilidades que la hagan digna de ser querida por ella misma y por los demás.

Es frecuente encontrar una actitud excesivamente quejumbrosa y crítica, triste, insegura, inhibidas y poco sociable, perfeccionista, desafiante, derrotista, y parecen poco vitales, les falta espontaneidad y presentan agresividad.

También manifiestan la necesidad compulsiva de llamar la atención y de aprobación, la necesidad imperiosa de ganar, un temor excesivo a equivocarse: prefieren decir "no sé".

Tienen un marcado sentido del ridículo, y el temor a errar los hace poco creativos.

Prefieren ser descritos como flojos y no como tontos.

Con los demás, constantemente busca su apoyo y aprobación.

Oculto sus verdaderos sentimientos y pensamientos cuando cree que éstos no concuerdan con los de los demás.

Tiene dificultad para aceptar y valorar a los otros como son: trata de cambiarlos para satisfacer sus necesidades y expectativas a través de ello.

Es una persona con una gran necesidad de sentirse querida y valorada, y como es dependiente de los demás para su autovaloración, presenta una especial sensibilidad ante cualquier actitud de los otros que la hagan sentirse postergada o rechazada, sin lograr establecer sanas relaciones de dependencia y plantear sus ideas claramente por miedo al rechazo.

Su reacción frente a un error particular se transforma en una crítica generalizada a todo lo que es como persona.

CAPITULO IV

IV.- METODOLOGIA Y RESULTADOS

5.1.- METODOLOGÍA

➤ PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN:

¿Repercute la violencia psicológica en la autoestima de las mujeres enfermeras del Hospital Regional General Ignacio Zaragoza?

➤ OBJETIVO GENERAL:

Analizar si la violencia psicológica esta presente en la vida laboral de las enfermeras del Hospital Regional “General Ignacio Zaragoza”, al tiempo que investigaremos si la autoestima se ve alterada al sufrir lo anteriormente mencionado.

➤ OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar si las Enfermeras del Hospital Regional “General I. Zaragoza” sufren de violencia Psicológica a nivel laboral.
- Identificar sí el grado de Autoestima es baja en las Enfermeras del Hospital Regional “General I. Zaragoza”
- Analizar si la violencia psicológica en su medio laboral afecta a la autoestima de las enfermeras del Hospital Regional “General Ignacio Zaragoza”.

➤ PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS:

- Ha1:

Si existe Violencia Psicológica a nivel laboral en las enfermeras del Hospital Regional “General Ignacio Zaragoza”.

- Ho1:

No existe violencia psicológica a nivel laboral en las enfermeras del Hospital Regional “General Ignacio Zaragoza”

- Ha2:

Si existe un nivel bajo de autoestima de las Enfermeras del Hospital Regional “General Ignacio Zaragoza.”

- Ho2:

No existe un nivel bajo en la autoestima de las enfermeras del Hospital Regional “General Ignacio Zaragoza”.

- Ha3:

Existen consecuencias significativas en las mujeres enfermeras del Hospital Regional “General Ignacio Zaragoza” en su autoestima por la violencia psicológica ejercida dentro de su ámbito laboral.

- Ho3:

No existen consecuencias significativas en las mujeres enfermeras del Hospital Regional General Ignacio Zaragoza en su autoestima por la violencia psicológica ejercida dentro de su ámbito laboral.

➤ DETERMINACIÓN DE VARIABLES:

- Variables Independientes: Violencia Psicológica a nivel Laboral
- Variable Dependiente: Autoestima

➤ DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE VARIABLES:

- a) Violencia Psicológica: En este tipo de violencia se produce un daño en la integridad psíquica. En el caso de la violencia física es posible observar un ojo morado, un hueso roto o un órgano lesionado, mientras que en la psicológica solo la víctima puede referir sus sensaciones y malestares; confusión, incertidumbre, humillación, burla, ofensa, dudas sobre sus propias capacidades, etc... Así mismo, las personas cercanas pueden advertir insultos, gritos, sarcasmos, engaños, manipulaciones, desprecio. No obstante, las consecuencias emocionales no se notan a simple vista (ibid).
- b) Autoestima: En psicología, es la opinión emocional profunda, y que sobrepasa en sus causas la racionalización y la lógica de dicho individuo, también se puede expresar como el amor que tenemos hacia nosotros mismos. El Autoestima es quererse a uno mismo y querer a los demás. Significa saber que eres valioso, digno, y afirmarlo. Implica respetarte a ti mismo y enseñar a los demás a hacerlo. (Melendo Tomas,2008)

➤ DEFINICIONES OPERACIONALES:

Están dadas en base a las respuestas obtenidas del instrumento de Violencia Psicológica a Nivel Laboral (véase anexo 1) y el instrumento de Nivel de Autoestima (véase anexo 2).

➤ DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:

No Experimental, se ocupó el siguiente diseño de investigación ya que este se basa en la temporalización de la investigación.

➤ TIPO DE ESTUDIO:

Transversal- Descriptivo Correlacional: Se recolectaron datos de un solo momento y en un tiempo único, para describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado, con lo cual tiene sus sub-grupos, se indaga la incidencia y los valores en que se da la violencia psicológica en el ámbito laboral y se buscaron relaciones entre el autoestima y la violencia psicológica que sufren en su ámbito laboral.

➤ MUESTRA:

Personal Femenino empleado en el área de Enfermería del Hospital Regional "General Ignacio Zaragoza", 100 personas de los cuales se realizaron 5 grupos de 20 enfermeras cada uno. No se tomo en cuenta la edad, el estado civil.

➤ MUESTREO

No Probabilístico: Por cuota, la cual es una técnica sobre estudios de mercado y sondeos de opinión. Se diferencia del muestreo estratificado en que una vez determinada la cuota, el investigador es libre de elegir a los sujetos de la muestra dentro de cada estrato.

➤ INSTRUMENTO

Para la realización de la investigación se tuvieron que realizar dos tipos de pruebas las cuales pudieran determinar las variables que nos interesaba evaluar. Dichos instrumentos se validaron ante jueces expertos en la materia, los cuales; modificaron y adaptaron para la optima recopilación de información para dicha investigación.

Se describe a continuación el proceso para los instrumentos utilizados en la investigación:

1. Como primer punto se realizó un cuestionario tipo likert, el cual apoyaría para la obtención de datos de nuestra variable independiente (Violencia Psicológica a Nivel Laboral), se conformo por 13 frases las cuales se enfocaron al ambiente laboral de las enfermeras del Hospital Regional "General I. Zaragoza" . Dicho instrumento se diseño con cinco tipos de respuestas (1. Nunca, 2 Casi Nunca, 3. Algunas Veces, 4.Frecuentemente y 5.Siempre), para lo que las enfermeras tenían que escoger solo una respuesta y tacharla, era necesario mencionar que no se podía elegir mas de una respuesta dado que la pregunta que se encontrara con mas de una opción elegida se invalidaría y no tendría puntuación. Para la calificación de dicha prueba, las puntuaciones se dan de la siguiente manera; para la respuesta de nunca la puntuación es a 1 punto, casi nunca equivale a 2 puntos, algunas veces es a 3 puntos, frecuentemente es a 4 puntos y Siempre es a 5 puntos es necesario mencionar que las frases 3,4 y 5 son negativas por lo que se califica a la inversa de las demás frases, es decir que en este caso las respuestas se invierte, la respuesta de Nunca equivale a 5 puntos, casi nunca es a 4 puntos y así sucesivamente. Al final se hace la sumatoria tomando en cuenta lo siguientes rangos: 13- 27 Violencia Psicológica Nula, 28- 42 Violencia Psicológica Baja, 43- 57 Violencia Psicológica Moderada y de 58- 72 Violencia Psicológica Alta. Su aplicación fue a un grupo de 20 personas (se formaron 5 grupos, para dar un total de 100 personas), realizado en un aula previamente adaptada fuera de estímulos externos que pudieran sesgar la información recopilada.
2. Para el segundo instrumento se ocupo la Escala de Autoestima de Roosenberg al cual se le hicieron algunas modificaciones para poder adaptarla a la población a la que se aplicaría, una vez hechas estas modificaciones se dio a evaluar a jueces expertos en la materia los cuales dieron su aprobación para la aplicación de dicha prueba. Una vez hechas las correcciones se aplico a las Enfermeras del Hospital Regional "General Ignacio Zaragoza" para así poder medir el nivel de Autoestima que estas tienen, y saber si esta se ve afectada por sufrir Violencia Psicológica generada en su ámbito laboral, este instrumento esta constituido por 10 preguntas que hacen alusión al tema anteriormente mencionado. La forma de aplicación de nuestra prueba fue a un grupo de 20 personas (se formaron 5 grupos, para dar un total de 100 personas), realizado en un aula previamente adaptada fuera de estímulos externos que pudieran sesgar la información recopilada. Para la calificación de dicho instrumento se manejaron 4 tipos de respuestas 1. Muy de acuerdo, 2. De acuerdo, 3. En desacuerdo y 4. Muy en desacuerdo, los cuales puntúan del 1 al 4 habiendo 5 reactivos inversos (1,3,4,6 y 7), los rangos para determinar la autoestima son: menos de 25 puntos autoestima baja, en este rango existen problemas de autoestima significativos, de 26- 29 Autoestima

Media este nivel indica que no se presentan problemas de autoestima graves, sin embargo seria conveniente mejorarla y por ultimo de 30- 40 Autoestima Elevada considerada como un nivel de autoestima alta o normal, cada una tiene que elegir una respuesta por cada frase de nuestro instrumento, al finalizar se realiza la sumatoria.

➤ **Escenario**

Hospital Regional "General Ignacio Zaragoza"

➤ **Procedimiento**

A continuación se describirá el procedimiento realizado para la obtención de datos:

1. Una vez realizados los instrumentos, se consiguió a la población necesaria para nuestra investigación, para este paso se eligieron 100 enfermeras aleatoriamente tomando en cuenta los distintos horarios que el Hospital maneja al tiempo que se tomo en consideración las categorías que estas tienen.
2. En primer lugar fue necesario dividir la población de referencia en varios estratos definidos se consideraron 20 enfermeras por cada turno existente en el hospital, los cuales son 5: Turno matutino, vespertino, nocturno velada "A", nocturno velada "B" y sábados domingos y festivos. A continuación se considero la categoría que representaban dentro del instituto, se eligieron 25 enfermeras por cada una de estos rubros: Auxiliar de Enfermería, Enfermera General, Enfermera Especialista y Enfermera Jefe de Servicio. Posteriormente se formaron 5 grupos de 20 personas cada uno, informando a nuestra población de la investigación que se estaba realizando, se les explicó que todos los datos serian confidenciales y que la información solo se ocuparía para la realización de nuestro trabajo, por lo que una vez accediendo se repartieron ambos instrumentos de investigación, se realizo de esta manera para evitar la desviación de las respuestas al tiempo que era complicado localizar a las mismas enfermeras.
3. Una vez que se tenían todas las pruebas aplicadas, se dio a la tarea de calificar ambos cuestionarios con el fin de identificar en primera instancia a las Enfermeras que sufren de Violencia Psicológica y en segundo determinar si este factor favorece la falta de autoestima.
4. Como ultimo punto una vez que se tenían separadas a las Enfermeras que sufren de Violencia de las que no la sufrían, identificamos que la variable dependiente (Autoestima) si se ve relacionada a la manifestación de la Violencia Psicológica en su ambiente de trabajo. Este resultado se determino relacionando ambas variables con el Índice de Pearson, el cual ayudo a comprobar que las Enfermeras del Hospital Regional "General Ignacio Zaragoza" sufren de una violencia psicológica a nivel laboral y que esto afecta e influye a su autoestima.

5.2.- RESULTADOS

NIVEL DE VIOLENCIA PSICOLOGICA EN EL ENTORNO LABORAL DE LAS ENFERMERAS

VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN LA MUJER – ENTORNO LABORAL

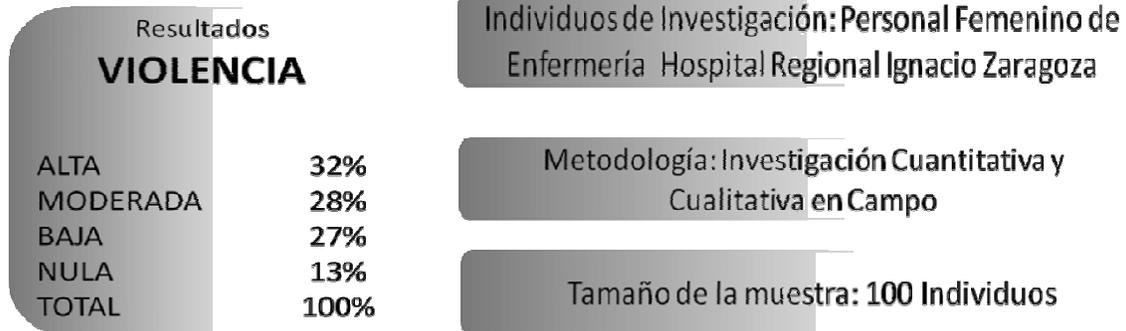
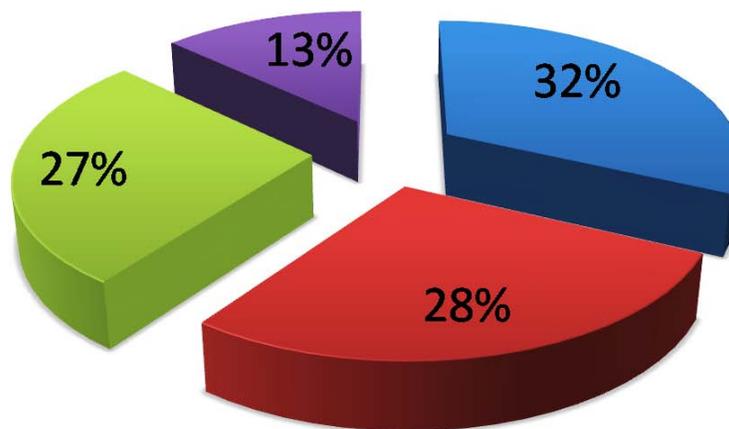


Imagen 5.1: VIOLENCIA PSICOLOGICA

VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN LA MUJER – ENTORNO LABORAL

■ ALTA ■ MODERADA ■ BAJA ■ NULA



Grafica: VIOLENCIA PSICOLOGICA A NIVEL LABORAL

Imagen 5.1.y Grafica. – La tabla que a continuación se muestra, revela los datos generales que se obtuvieron durante la investigación, en la que se ve que el 60% de la población sufre de violencia psicológica a nivel laboral en un nivel alto y moderado dentro del Hospital del ISSSTE, y que el 40% restante manifiesta no sufrir de dicha violencia, lo que deja ver que dentro de la institución de investigación si existe Violencia Psicológica a nivel Laboral para con sus enfermeras. Se puede observar esto mas claramente en la grafica mostrada anteriormente

en donde la población a la que se le realizó la prueba demuestra índices altos en violencia psicológica en su centro de trabajo.

PORCENTAJE POR PREGUNTA CORRESPONDIENTE AL NIVEL DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN EL ENTORNO LABORAL

T2B

P1. Se emiten juicios inexactos de mi desempeño laboral	60%
P2. Mi jefe me llama la atención en público o privado	66%
P3. Soy solicitado a acudir a las reuniones de trabajo que son importantes para mi desempeño laboral	32%
P4. Cuento con información necesaria y oportuna para realizar mi trabajo	32%
P5. Mi jefe me felicita por el trabajo realizado	13%
P6. Se castigan mis errores más duramente que al resto de mis compañeros	82%
P7. Siento hostilidad en el ambiente laboral	78%
P8. Se me interrumpe continuamente cuando trato de hablar o expresarme	78%
P9. Me siento insegura al realizar mis actividades laborales	43%
P10. Se me asignan proyectos con plazos tan cortos que son imposibles de cumplir	50%
P11. Mi jefe me alza la voz cuando va a externar una opinión sobre el trabajo que realizo	87%
P12. Recibo burlas, calumnias o difamaciones públicas	54%
P13. Considera que el trato hacia usted y hacia su trabajo es inferior al de sus demás compañeros	62%



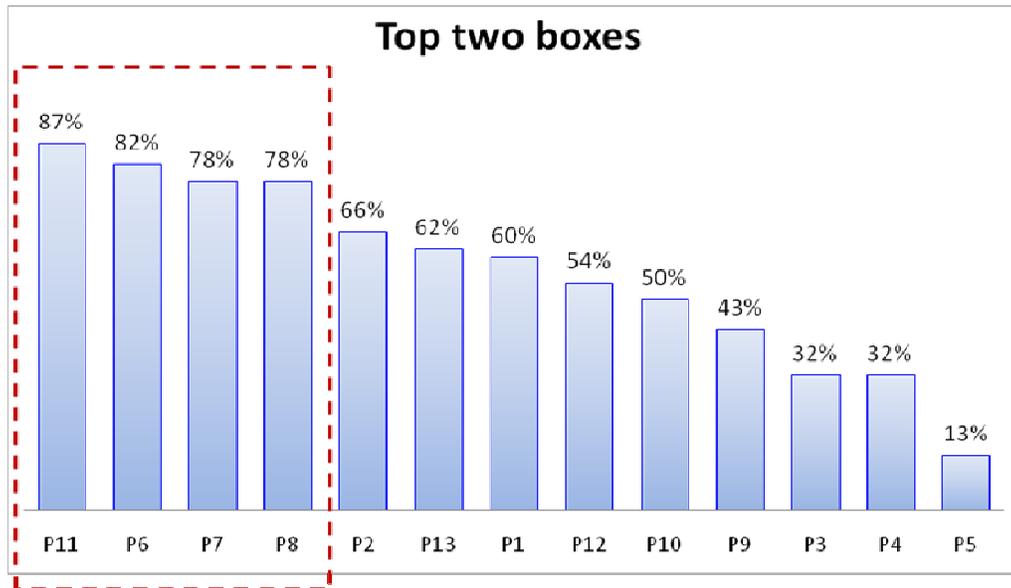
Puntaje Top Two Box para cada Una de las preguntas.

Los puntajes más altos nos reflejan aquellas actitudes de violencia que tienen mayor incidencia.

En este caso P6, P7, P8 y P10 fueron las actitudes de violencia Psicológica más recurrentes entre la muestra

Grafica Correspondiente a la Tabla 5.2

Individuos cuya evaluación reveló VIOLENCIA
[Alta y Moderada]



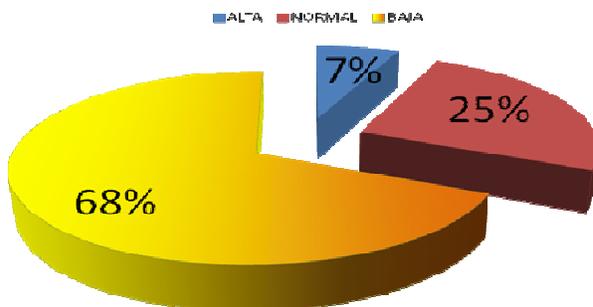
GRAFICA: PUNTUACIONES SIGNIFICATIVAS PARA LA POBLACION CON VIOLENCIA PSICOLOGICA A NIVEL LABORAL

Imagen 5.2 y Grafica .- La tabla que a continuación se presenta, muestra que el instrumento que se utilizó para la recopilación de datos de la variable independiente refleja que la población en su mayoría Sí sufre de Violencia Psicológica, reflejando mayormente este resultado en las preguntas P6, P7, P8 Y P11, las cuales se vieron expresadas con mayor claridad dentro de la grafica arriba mencionada con los porcentajes mas altos , es preciso señalar que donde recae el mayor porcentaje hace alusión a las actitudes que se ven manifestadas dentro de su ámbito laboral y la relación que tienen con sus superiores. Por lo que en esta parte de la investigación se rechaza la Hipótesis Nula de nuestro primer objetivos especifico , ya que si existe Violencia Psicológica a Nivel Laboral en el Hospital Regional “General I. Zaragoza”, dado que el 60% de la población de enfermeras que contestaron el instrumentos de medición muestran con gran claridad que se ven violentadas en su ámbito laboral mayormente por sus superiores y no sienten reconocimiento hacia su trabajo su trabajo.

Resultados para individuos que calificaron Violencia Psicológica POSITIVA + AUTOESTIMA BAJA

AUTOESTIMA – De Individuos cuya evaluación reveló VIOLENCIA [Alta y Moderada]

Nivel de Autoestima cuando se sufre Violencia Psicológica a nivel Laboral



INDICE PEARSON
0.81



El 68% de los individuos que reflejaron violencia psicológica también reflejaron una autoestima baja

Imagen 5.3.- Gráfica de correlación de Violencia Psicológica a nivel laboral y Autoestima

Imagen 5.3.- Los datos mostrados anteriormente manifiestan que el 60 personas de 100 sufre de Violencia Psicológica a nivel Laboral, por lo que en la grafica que se muestra a continuación se realiza una correlación de Pearson la cual nos ayudó a saber si el factor de la Violencia permite que se afecte a la autoestima de la trabajadora. Los resultados demuestran que la Violencia Psicológica generada en el ámbito laboral de la enfermera **SÍ** afecta a su Autoestima ya que carecen de reconocimiento hacia su trabajo. **Este resultado nos refuerza el refutar la Hipótesis Nula** que se plantea al inicio de la investigación, dado que las enfermeras que laboran en este instituto **SI** sufren de violencia psicológica la cual repercute en la autoestima de la trabajadora ya que, la falta de reconocimiento, el maltrato de sus superiores y la poca seguridad que se les transmite al momento de realizar las funciones permite que se merme el estima, recordemos que Vidal nos manifiesta que una parte de la Autoestima esta dado por las relaciones interpersonales, intrapersonales y con su entorno, es decir la autoestima en una proporción constante parte de la influencia de los otros ya sea de manera constructiva como destructiva. (VIDAL, 2000), por lo tanto es de verse que las enfermeras de este hospital puedan manejar una estima negativa como manifiesta Vidal ya que las características que manifiestan son: un marcado sentido del ridículo, buscan la aprobación de la gente que le rodea (jefes, superiores o el entorno en el que se maneja), no reconoce su capacidades y habilidades, sobredimensiona sus defectos, su reacción ante un error particular se transforma en una critica generalizada a todo lo que es como persona (VIDAL, 2000).

CAPITULO V

V.- DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Al final de la investigación que se realizó a las Enfermeras que laboran en el Hospital Regional “General Ignacio Zaragoza”, dicha investigación enfocó su participación viendo en primer plano si dichas mujeres sufrían de Violencia Psicológica a Nivel Laboral, al tiempo que se vería si esta es una causante para que se sufra de una Autoestima baja o si dichas variables son distantes la una de la otra.

Por lo que al hacer la correlación, ésta nos indicó que existe una alta relación entre los Altos Niveles de Violencia Psicológica que se sufren y la Baja Autoestima entre las enfermeras del Hospital. Lo cual fue la Guía de investigación, y en donde podemos ver que, las hipótesis nulas que se plantearon en un principio se rechazan; primero, que en el Hospital antes mencionado no existe Violencia Psicológica en el ámbito laboral; segundo que la muestra no sufre de una Autoestima baja, y por último confirmar que estas dos variables tienen una nula relación ya que la Autoestima no se ve altamente afectada por el factor de la Violencia Psicológica en su ámbito laboral.

Lo que es rechazado al analizar los datos que se obtuvieron, las enfermeras que se encuentran sometidas a la Violencia Psicológica en su ámbito Laboral si se ven considerablemente afectadas en su autoestima, esto se da debido a que, como bien lo muestra el marco teórico al realizar nuestras actividades se necesita del reconocimiento de la gente que nos rodea, al tiempo que la autoestima al no ser tangible tiende a ser más vulnerable y tiende a ser afectada con mayor rapidez como efecto a cualquier comentario que nuestra sociedad emita (*Modenessi de Polasek, 2007*).

En este caso al verse afectada la enfermera por sus superiores o por sus compañeros ella misma se percibe como un mal elemento y su autoestima baja considerablemente; aunado a esto podemos decir que la población que refleja sufrir de Violencia Psicológica; son personas que suelen vivirla también en los demás aspectos de su vida, ya que tienden a ser permisivas, como lo menciona Vidal en su libro de Autoestima, una de las características de estas personas principalmente es permitir que la gente que le rodea tenga el poder de manejar la estima de su propia persona.

Los resultados evidencian –con una base de entrevistas efectivas* de 100 casos- en primer lugar que se puede hablar de niveles no óptimos de condiciones laborales al registrar un 60% de individuos que reportan sufrir violencia psicológica laboral dentro de los cuales el 51% acepta y admite sufrir actualmente niveles considerados como ALTOS, lo cual coloca a la institución y al área de estudio en cuestión por encima de los datos reportados por el INMUJERES en lo que a violencia psicológica se refiere en sus estudios de 2003 en cuyo resultado ésta se encuentra alrededor de un 40%.

Esto claramente indica una alteración significativa del clima organizacional para las enfermeras que laboran en esta institución, derivando incluso en algunos casos en maltrato psicológico pues el desgaste emocional y el acoso por parte de sus jefaturas o autoridades incapacita a la víctima para poder defenderse legítimamente.

Las actitudes que se han encontrado como más recurrentes reportadas por las víctimas en cuyo estudio dio positiva la existencia de violencia psicológica han sido principalmente dos: 1. [Mi jefe me alza la voz cuando externa sus opiniones sobre mi trabajo] y 2. [Se castigan mis errores más profundamente que al resto de mis compañeros].

Lo significativo de este estudio que valida la hipótesis propuesta para esta tesis es que se observa en el personal violentado una drástica caída en su autoestima, como podemos ver en la sección de resultados el 68% se encuentra con la autoestima baja.

Las implicaciones de esto son inmensas en todas las dimensiones que queramos proyectarlas.

En primer lugar recapitulando las aportaciones en cuanto a autoestima promovidas por Francisco Masso y Murk, los conceptos de Merecimiento y Competencia se encuentran alterados. Tomando en cuenta las actitudes más recurrentes: No soy merecedor a que se me considere en un nivel equitativo o de igualdad al resto de mis compañeras en el mismo rango, ¿no lo merezco?, ¿por qué no lo merezco? La víctima tiende a creer que carece del merecimiento lo cual profundiza la problemática, haciéndola creer también que No es competente: No lo merezco porque mi trabajo es deficiente, no merezco ser tratada bien porque hago mal mi trabajo, o no lo hago como debería ser.

Esta falsa creencia hace raíces en el inconsciente de la víctima debilitando gravemente su nivel de autoconcepto, autorespeto y autoestima, es por eso que ante los resultados arrojados durante la investigación vemos que sí esta ampliamente afectada la autoestima en nuestra población ya que ellas hacen énfasis en no sentirse competentes ante las actividades que se les encomienda al tiempo que de alguna manera se hacen merecedoras a la violencia psicológica al a que son sometidas por sus superiores, si bien es preciso ver que estos dos factores se ven reflejados por un factor externo, también se bueno decir que depende de cómo ellas mismas se perciban en su interior, lo que llama la atención es la forma en la que se encuentran vulnerables hacia el exterior es decir ante como las percibe la sociedad en este casos sus superiores y como ellas mismas lo pueden asimilar.

Es necesario acotar también, el aspecto en el que la mayoría de los sujetos de investigación hacen referencia a su inconformidad con el hecho de ser tratadas más duramente que al resto o de percibir un ambiente hostil en las relaciones laborales diarias, tomando en cuenta que se trata de la mayoría (87%) estaríamos hablando de que prácticamente 9 de cada 10 enfermeras perciben que se les trata peor que al resto, lo cual en sí mismo pierde sentido. Sin embargo esto mismo abre la posibilidad de que el asunto se encuentre en un dilema de percepción – provocado por algunas actitudes de violencia psicológica por supuesto- pero que impactan mucho más en la percepción de los sujetos de estudio que en la consecución de un acto de violencia directo.

Más claramente, la percepción de violencia psicológica es mayor que la que realmente es ejercida. Esto no quiere decir que las actitudes por parte de personas del entorno laboral de los sujetos de estudio como sus jefes, colaboradores, y demás personal no tengan matices y cargas de violencia psicológica dirigida hacia un sujeto o un grupo de sujetos en distintas situaciones, al contrario, estas actitudes que violentan a los sujetos de estudio tienen además

la capacidad de provocar un daño más prolongado en el tiempo en las emociones y en la autoestima de las afectadas.

Esto también nos sugiere que entre las mismas víctimas se platica y se comparte comúnmente las actitudes que les provocan maltrato psicológico, generando así una percepción generalizada que bien podría contener rasgos distorsionados o cargas personales al respecto.

Aun así, el hecho es que el estudio demuestra la ausencia de algunas necesidades psicológicas básicas para la autoestima, la necesidad de sentirse aprobada por el jefe o por el entorno laboral, la necesidad de tener confianza en sí misma, de sentirse útil dentro de las actividades que desempeña y sentirse productiva, las necesidades de realización personal que incluyen el factor “progreso laboral”: Si hago bien mi trabajo y soy productiva podré progresar dentro de mi trabajo mejorando mis condiciones económicas y mi calidad de vida.

Desde luego que la prioridad en cuestión se encuentra primordialmente en la autoestima del personal femenino que labora en el área de enfermería dentro del Instituto, su aumento de autoestima y la erradicación de actividades generadoras de violencia laboral, el crecimiento integral y multidimensional positivo del personal. Sin embargo en segundo plano podemos mencionar también la importancia de la situación para el Instituto.

La productividad que para este caso se mide en el nivel de servicio y atención del área de enfermería está estrechamente ligado a la satisfacción del personal dentro de sus labores y su entorno, así como de su autoestima. De ahí el hecho de que muy probablemente –aunque no necesariamente- los niveles tan bajos de autoestima encontrados en el estudio se traduzcan en niveles pobres de servicio.

Por otro lado podemos ver que las Enfermeras que reportan no sufrir de Violencia Psicológica, también manifiestan tener un Autoestima Alta, esto es gracias a que la estima que tienen de su persona no es tan frágil y que si bien le preocupa lo que la gente o familia le diga ella tienen su propio valor y lo lleva acabo en cada una de las actividades que desempeñan.

Con esto en mente podemos decir a las autoridades responsables del área de enfermería dentro del hospital, que la productividad e índices de eficiencia reportados de su personal femenino pueden mejorarse considerablemente al observar la reducción de los niveles de violencia psicológica dentro del plano laboral, cuyos principales rasgos son: El personal siente hostilidad en el clima laboral, Existen problemas de comunicación, el personal tiende a pensar que se le critica más duramente que a los demás y que sus jefes se dirigen a ellas con la voz en alto.

Un plan de implementación de conciencia dentro de los niveles de autoridad y jerarquía en el organigrama de la división de enfermería, así como el intento de modificación de estas actitudes por parte de los jefes, puede significar una mejora sustancial en el servicio prestado por el personal, iniciativa primaria que extrapolando a otras áreas y hospitales –una vez identificada la problemática local- podría mejorar sensiblemente la productividad, eficiencia y sobre todo, la autoestima y la salud psicológica y mental del personal femenino en el sector salud.

Para concluir, hay que acentuar que las enfermeras que no sufren de una Violencia Psicológica a Nivel Laboral tienden a tener una Autoestima alta lo cual no quiere decir que no sufran de algún tipo de violencia, lo cual da pauta a otra investigación, mientras que las que sufren de la Violencia Psicológica en su ámbito laboral si ven repercutida su Estima, para lo cual se hablaría con las autoridades correspondientes viendo posibles alternativas y así poder ver disminuida este tipo de violencia, cabe mencionar que de una forma inmediata las autoridades podrían valorar mas el trabajo realizado por estas trabajadoras, no hablando solo como autoridades a las que componen esta institución sino destacando los nosocomios que integran nuestro país, ya que con esto podríamos promover el reconocimiento hacia estas excelentes mujeres pero sobre todo al trabajo que ellas realizan.

CAPITULO VI CONCLUSIONES

Concluimos en primera instancia que la Violencia Psicológica se hace presente dentro del Hospital Regional "General Ignacio Zaragoza" por lo que en este punto de la investigación se rechaza la primera hipótesis nula que se planteo en un principio, ya que hemos comprobado que 60 enfermeras de 100 encuestadas refieren la existencia de esta variable, los resultados manifiestan que las enfermeras se sienten no reconocidas hacia la labor desempeñada, ya sea por parte de sus jefes inmediatos o de sus propias compañeras haciendo énfasis a la hostilidad que sienten en su servicio, el continuo manejo de errores en frente de sus compañeros, etc., como segundo punto y gracias a ello en el segundo instrumento podemos, rechazar una vez más la Hipótesis Nula manejada para el segundo objetivo específico, dado que en el nosocomio antes mencionado la Autoestima manejada en sus enfermeras es baja, manifestándose en los resultados, que no hay una satisfacción propia, desvalorizándose constantemente, sintiendo que es inferior a las demás compañeras, por ultimo podemos ver que al momento de unir nuestras dos variables es decir realizando la correlación entre ambos resultados, se pudo observar que la Hipótesis Nula planteada para nuestro último objetivo se rechaza, puesto que la existencia de la variable dependiente (Autoestima) si se ve afectada ante la presencia de la variable independiente (Violencia Psicológica en el ámbito laboral), indicándonos que las enfermeras de este nosocomio ven afectadas la estima ante su trabajo ya que al verse agredidas psicológicamente en sus labores tienden a no darse el valor como trabajadoras, lo cual desde luego, trae consigo implicaciones fuertes para la productividad y el servicio que brinda como institución.

Como bien hemos venido mencionado las enfermeras sufren de una Violencia Psicológica en su ámbito laboral, con lo que se ve que son afectadas en su estima, es preciso mencionar que este tipo de violencia no hace distinción entre las enfermeras que tienen un rango mayor o menor, es decir que no importa el nivel que tengan dentro del hospital, ya que por igual sufren de este tipo de agresión, solo que no es visto tan grave como lo es una violencia física, por el contrario si este factor se sigue presentando dentro del Hospital las enfermeras desmejoraran en sus actividades, lo que implica que se vea afectado su trabajo y el nivel de calidad que ellas manejan dentro de su centro de trabajo, lo cual, al manipular cuestiones de salud y la vida humana puede ser un factor decisivo, y por lo tanto es preciso cuidar estos factores ya que cabe resaltar que precisamente por ello LAS ENFERMERAS, llevan la parte más importante de un hospital, observan la calidad humana, la mejora del paciente, son en ocasiones el único respaldo que llega a tener el paciente, por lo que si no se le da importancia al factor de la Violencia Psicológica en este centro de trabajo, las enfermeras podrían bajar el nivel de calidad en sus actividades incidiendo esto en el nivel de atención que brindan. Hay que poner mayor énfasis a cada uno de los trabajadores dentro de los hospitales ya que las enfermeras son aquellas que llevan la mayora parte del trabajo en estos centros hospitalarios, este es tan solo uno de tantos hospitales que pueden tener en su interior Violencia psicológica por parte de sus trabajadores hacia sus enfermeras y no darse cuenta, es por ello que se debe hacer ver que el trato cordial y la buena comunicación aunado a un reconocimiento laboral ayudaran a las enfermeras a realizar mejor su trabajo y más aun que ellas tengan una buena Autoestima.

Este proyecto no presenta de manera cuantitativa un índice que refleje el nivel de mejoría y logros que pueden obtenerse observando cuidadosamente la erradicación de actitudes que fomentan la violencia psicológica laboral, pues necesitamos un grupo de prueba bajo condiciones controladas [es decir, en ausencia de violencia psicológica laboral] por al menos seis meses, grupo de control cuyos datos estadísticos nos permitirían esbozar los alcances de un tentativo cambio en la estructura del clima laboral en el hospital y observar con una amplia perspectiva este fenómeno, así como dimensionar adecuadamente y con fundamento el objetivo de fondo de la presente tesis.

➤ SUGERENCIAS PARA PROXIMAS INVESTIGACIONES

****Se recomienda que se tome en cuenta el servicio de las enfermeras, ya que probablemente se sufre más Violencia Psicológica en un servicio que en otro

****Aplicar la prueba en un lugar que sea cómodo para los sujetos ya que si existen factores ajenos que pueden alterar nuestros resultados.

****Se sugiere que para la Autoestima se considere un par de preguntas si a parte de sufrir la Violencia Psicológica en su trabajo también la sufre en los demás aspectos de su vida, estos para identificar el perfil de las Enfermeras.

****Poner en práctica cursos o pláticas en donde se resalte la labor realizada por las enfermeras no solo dentro del hospital de investigación sino en otros nosocomios.

BIBLIOGRAFIA

1. Albo, M.; Nuñez, J.; Navarro, G.; Grijalvo F. (2007) *The Rosenberg Self-Esteem Scale: Translation and Validation in University Students. The Spanish Journal of Psychology*
2. Bourdieu. (2000) *La dominación masculina*. Ed. Anagrama, Barcelona.
3. Branden. (s. f.) *Cómo mejorar su autoestima*. Barcelona: Ed. Paidós.
4. Branden. (s. f.) *El poder de la autoestima*. Barcelona: Ed. Paidós
5. Carrión. (s. f.) *Autoestima y desarrollo personal con PNL*. Barcelona: Ed. Obelisco.
6. Castañer, O. (1996) *La asertividad: expresión de una sana autoestima*: Ed. Descle.
7. Consejo Nacional de Población (1988). *México Demográfico. Breviario*. México: CONAPO.
8. Corres, P. (1993) *El hostigamiento sexual como pauta a superar en un nuevo orden social. Estudios de género y feminismo II*. México: UNAM
9. David, D. (2001) *Autoestima en 10 días*. Burns. Barcelona: Ed Paidós
10. *Desarrollo General de Equidad y Desarrollo Social, 1998*
11. *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. ENOE. Cuarto trimestre. Base de datos. (2005) México: INEGI/STPS.*
12. Ferreira, G. (1995) *Hombres violentos mujeres maltratadas. 2ª ed.* Buenos Aires: Editorial Sudamericana
13. Foucault, M. (1999) *Historia de la sexualidad. El uso de los placeres. 13ª edición México: Siglo XXI*
14. Galtung, J. (1998) *Tras la violencia 3R: Reconstrucción, Reconciliación y Resolución afrontando los efectos visibles e invisibles de la guerra y la violencia*. Bilbao: Comisión Europea
15. Guglielmi, N. (2000) *Aproximación a la vida cotidiana en la Edad Media*. Buenos Aires: Ed. UCA.
16. Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (1992). *XI Censo General de Población y Vivienda, 1990. Tabulados Básicos*. México: INEGI.
17. Instituto Nacional de Mujeres. (2007) *Mujeres y Hombres en México*. México: INEGI/ Inmujeres
18. Los significados de la violencia y la violencia de los significados Discusión intercultural
19. Massó, F. *Autoestima*.
20. McKay.; Matthew.; Fanning P. (1999) *Autoestima Evaluación y Mejora*: Ed. Martínez Roca.
21. Minchinton. (s. f.) *Cincuenta y dos cosas que puedes hacer para elevar tu autoestima*. Málaga: Ed. Sirio
22. Modenessi, L. (2007) *Psicoterapia especializada en autoestima*.
23. Morant, I. (2005) *Historia de las mujeres en España y América Latina*. Madrid: Ed. Cátedra.
24. Mruk. (s. f.) *Autoestima: investigación, teoría y práctica*. Bilbao: Ed. Desclée de Brouwer
25. OIT, *Combating Sexual Harassment at Work. Conditions of Work. (1992) ILO Digest*
26. Pérez del Río, T. (1997) *Discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva*. En *Serie Estudios no. 50*. España: Instituto de la Mujer
27. Riveiro, L. (1997) *Aumente su autoestima*. Barcelona: Urano, S. A. *Secretaría de Trabajo y Previsión Social. (1999) Trabajo y Sector Laboral documento de trabajo*. México: Con base en datos de la Encuesta Nacional de Empleo, 1997.
28. Rivera, Amalia. (1993) *El hostigador sexual: una propuesta de clasificación*. *Estudios de género y feminismo II*. México: UNAM
29. Rodríguez, M. (1988). *Comunicación y superación personal*. México: Manual Moderno
30. SEGOB, INAFED. (2007) *Sistema Nacional de Información Municipal. Versión 7*.

31. Valenziano, Z. (1997) *Acoso sexual. Violencia laboral. Unión del Personal Civil de la Nación*. Buenos Aires: UPCN
32. Secretaría de Salud, Subsecretaría de Coordinación Sectorial. (1998) Programa de Trabajo Comisión Interinstitucional de enfermería. Documento de Trabajo. México

CONSULTADO EN INTERNET:

1. OMS (1996) *Violencia contra la Mujer*. Ginebra, disponible en la red desde el 18 de marzo de 2005 en: http://whqlibdoc.who.int/hq/1996/FRH_WHD_96.27.pdf
2. *La actualidad sobre la violencia de género en España (2009)*, disponible en la red: <http://www.porquetecallas.es>
3. World Health Organization (2001), disponible en la red desde 18 de marzo de 2005 en: http://whqlibdoc.who.int/hq/2001/WHO_FCH_GWH_01.1.pdf
4. *Intervención en Violencia de genero (2008)*, disponible en la red: www.psicogenero.com
5. *Violencia Social (2009)*, disponible en la red : www.Portalpsicologia.org
6. *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (ultima reforma publicada en 2009)*, disponible en la red: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>
7. Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2009), disponible en red: www.inegi.gob.mx
8. Delgadillo, L. y Mercado, A. (2009) *Algunos modelos explicativos para el estudio de la violencia de género. Límites y Herencias Conceptuales*. México: UAEM. Artículo disponible en la red: <http://www.uaemex.mx/faapauaem/docs/edesp/caminos%20hacia%20la%20equidad%202006/violencia.html>
9. Organización Internacional del Trabajo (ultima revisión 2009) disponible en la red: <http://www.ilo.org/public/spanish/decent.htm>
10. *Situación Actual en México; Diagnostico Sociodemografico (2000)*. México: Consejo Nacional de Población, disponible en la red: <http://www.conapo.gob.mx/publicaciones/CuaTec/pdf/mujeres.pdf>
11. *Mitos y verdades sobre la violencia familiar: Hacia una delimitación teórico-conceptual basada en evidencias*, disponible en la red: www.aristidesvara.com
12. *Revista de enfermería*; disponible en la red: <http://www.encolombia.com/medicina/enfermeria/enfermeria3400-profesionalizacion1.htm>

INSTITUCIONES:

1. Instituto de la Juventud del Distrito Federal
2. Instituto Nacional de Mujeres del D.F

ANEXO 1:

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR SI SE SUFRE DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA

El siguiente cuestionario presenta una serie de enunciados o proposiciones numeradas, acerca del tema de Violencia Psicológica. Lea cada una de ellas y tache solo una respuesta, la que mas haga referencia a lo que vive usted en su ámbito laboral conteste con la mayor sinceridad posible, *dicho cuestionario se remite a una investigación y este no emite valores de juicio hacia las personas que realizan dicho estudio. Gracias!!!!*

1 NUNCA

2 CASI NUNCA

3 ALGUNAS VECES

4 FRECUENTEMENTE

5 SIEMPRE

<i>PREGUNTAS</i>					
1. Se emiten juicios inexactos de mi desempeño laboral	1	2	3	4	5
2. Mi jefe me llama la atención en publico o privado	1	2	3	4	5
3. Soy solicitado a acudir a las reuniones de trabajo que son importantes para mi desempeño laboral	1	2	3	4	5
4. Cuento con la información necesaria y oportuna para realizar mi trabajo.	1	2	3	4	5
5. Mi jefe me felicita por el trabajo realizado	1	2	3	4	5
6. Se castigan mis errores o pequeñas fallas mas duramente que al resto de mis compañeros (as)	1	2	3	4	5
7. Siento hostilidad en el ambiente laboral	1	2	3	4	5
8. Se me interrumpe continuamente cuando trato de hablar o expresarme	1	2	3	4	5
9. Me siento insegura al realizar mis labores	1	2	3	4	5
10. Se me asignan trabajos o proyectos con plazos tan cortos que son imposibles de cumplir	1	2	3	4	5
11. Mi jefe me alza la voz cuando va a externar una opinión sobre el trabajo que realizo	1	2	3	4	5
12. Recibo burlas, calumnias o difamaciones publicas	1	2	3	4	5
13. Considera que el trato hacia usted y hacia su trabajo es inferior al de sus demás compañeros (as)	1	2	3	4	5

NOMBRE:

PUESTO:

HORARIO LABORAL:

ANEXO 2:CUESTIONARIO DE AUTOESTIMA

El siguiente cuestionario presenta una serie de enunciados o proposiciones numeradas acerca del tema de Autoestima. Lea cuidadosamente cada una de ellas y conteste lo que mas se acerque a lo actualmente vive, dicho cuestionario se remite a una investigación por lo que no se emite valores de juicio, toda la información que se obtenga en este estudio es confidencial. GRACIAS!!!!!!

NOMBRE:

SERVICIO:

HORARIO LABORAL:

	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
En general, estoy satisfecho conmigo mismo.				
A veces pienso que no soy bueno en nada.				
Tengo la sensación de que poseo algunas buenas cualidades.				
Soy capaz de hacer las cosas tan bien como la mayoría de las personas.				
Siento que no tengo demasiadas cosas de las que sentirme orgulloso.				
A veces me siento realmente inútil.				
Tengo la sensación de que soy una persona de valía, al menos igual que la mayoría de la gente.				
Ojalá me respetara más a mí mismo.				
En definitiva, tiendo a pensar que soy un fracasado.				
Tengo una actitud positiva hacia mí mismo.				