



Violencia entre mujeres en ámbitos laborales de Cuernavaca, Morelos

Violence between women in workplaces in Cuernavaca, Morelos

Fecha de recepción:
05 de agosto 2024

Fecha de aprobación:
27 de agosto 2024



<https://hdl.handle.net/20.500.14492/31644>

Oksana Betsabe Heuer Ruiz

Coordinadora de Docencia

El Colegio de Morelos, México

oksanaheuer@elcolegiodemorelos.edu.mx

 <https://orcid.org/0009-0006-4644-176X>

Resumen

Introducción: la violencia de género es un problema que ha permeado a todos los ámbitos sociales, entre ellos el laboral. Este tipo de violencia no excluye a la mujer como causante, de ahí la importancia de su abordaje en los entornos laborales, puesto que tiende a ser normalizada y pasar desapercibida. **Objetivo:** identificar si existe violencia ejercida por mujeres contra mujeres en ámbitos laborales de Cuernavaca, Morelos; con la finalidad de aportar información útil para el diseño de políticas públicas dirigidas a prevenir este tipo de violencia. **Metodología:** se utilizó un tipo de investigación mixto; de alcance correlacional dirigido a encontrar relaciones entre indicadores de violencia entre mujeres y su prevalencia en los ámbitos laborales; para lo que se tomaron 18 ítems del Instrumento LIPT-60 y se aplicaron a una muestra no probabilística por conveniencia de 36 mujeres que laboraban en diversos sectores y tamaños de empresa de Cuernavaca, Morelos. **Resultados y Discusión:** El 86 % de la muestra reportó haber padecido situaciones de violencia laboral por parte de jefas o compañeras de trabajo, mostrando mayor prevalencia las grandes empresas/trasnacionales y el giro de salud y belleza. **Conclusiones:** se encontró presencia de diferentes tipos de conductas agresivas ejercidas por mujeres contra mujeres en los entornos laborales de Cuernavaca, Morelos, lo que apunta a la necesidad de su abordaje desde el diseño de políticas públicas y de campañas informativas que contribuyan a su visibilización y erradicación.

Palabras clave: acoso, ambiente de trabajo, relaciones laborales, violencia, violencia de género.

Abstract

Introduction: gender violence is a problem that has permeated all social areas, including the workplace. This type of violence does not exclude women as perpetrators, hence the importance of addressing it in work environments, since it tends to be normalized and unnoticed. **Objective:** identify if there is violence committed by women against women in workplaces in Cuernavaca, Morelos to provide useful information

for the design of public policies aimed at preventing this type of violence. **Methodology:** a mixed type of research was used; correlational scope aimed at identifying relationships between indicators of violence between women and its prevalence in the workplace; for which 18 items were taken from the LIPT-60 Instrument and applied to a non-probabilistic convenience sample of 36 women who worked in several workgrounds and company sizes in Cuernavaca, Morelos. **Results and Discussion:** 86 % of the sample reported having suffered workplace violence from female bosses or co-workers; large/ transnational companies, and the health and beauty sector showing higher prevalence. **Conclusions:** the presence of different types of aggressive behavior carried out by women against women was found in the work environments of Cuernavaca, Morelos, which points to the need to address this type of violence from the design of public policies and information campaigns to its visibility and eradication.

Keywords: gender violence, harassment, labor relations, violence, work environment.

1. Introducción

La violencia siempre ha tenido presencia en las civilizaciones humanas y se ha manifestado en múltiples formas prácticamente a lo largo de toda la historia, pues al ser un rasgo inherente a la naturaleza humana, siempre estará presente como posibilidad a manifestarse en las relaciones sociales y en todos los contextos ya sea político, familiar, y laboral; de tal forma que se asume como un producto social (Fuente, 2014). Al ser las empresas de cualquier tamaño sistemas sociales, la violencia no es ajena a los entornos laborales, en la que una de sus formas es la violencia de género (Cruz y Casique, 2019), como se verá a lo largo de esta investigación.

En lo referente a su etimología, se puede referir que, la palabra violencia proviene del latín *violare*, que significa infligir, quebrantar o abusar de otra persona por motivos diversos: la raza, la etnia, la religión, el estatus socioeconómico, el sexo biológico o de preferencia, entre otros (Romero, 2007). En cuanto a una definición conceptual, de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, la violencia se define como «toda acción u omisión intencional que, dirigida a una persona, tiende a causarle daño físico, psicológico, sexual o económico». Como se mencionó, al ser la violencia un rasgo propio de las sociedades, se debe de tomar en cuenta el contexto en el que se presenta. En el panorama laboral, la violencia es un fenómeno que se ha venido insertando lentamente en el ámbito empresarial a nivel global (Soydan y Sheehy, 2015). En los años ochenta fue conceptualizado como *mobbing* por Leymann para referirse a «los casos de persecución psicológica y de acoso laboral a una víctima para ocasionar un daño psicológico, y así, la exclusión de un grupo laboral o su renuncia» (Lugo, 2017, p. 4).

Para León et al., (2015), el *mobbing* o violencia laboral es «un proceso creciente en el curso del cual la persona violentada termina en una posición inferior y se convierte en el blanco de ataques negativos sistemáticos» (p.3); en el que la intensidad del conflicto es el mecanismo o proceso subyacente a la asociación entre conflicto interpersonal y acoso laboral.

De esta forma, la violencia laboral o *mobbing* hace alusión a agresiones generadas a partir de las relaciones sociales en el trabajo, la que diversas investigaciones identifican que está relacionada con factores sociodemográficos como clase, género y etnia (Mena et al., 2019; Lugo, 2017; Romero, 2007),

con lo que se puede observar también que guarda «relación con prácticas sociales discriminatorias, a la vez que responde a formas de organización del trabajo, orientadas a influir sobre el rendimiento del trabajo» (Acevedo, 2012, p.167).

En este mismo sentido, Mena et al., (2019) refieren que, si bien las organizaciones son espacios de producción, de prestación de bienes o servicios específicos, también son contextos de socialización; en los que interactúan personas de ambos sexos con características biopsicosociales diversas, en los que se pueden generar una diversidad de conflictos «y las prácticas discriminatorias» (p.109) las que, derivadas a partir del género (Acevedo, 2012), escalan hasta caracterizarse como violencia de género en ámbitos laborales; toda vez que, «además, también se presenta el acoso por razón de sexo en donde el elemento determinante es que la conducta acosadora se realice en función del sexo de la víctima» (Lugo, 2017, p.7).

Lo anterior cobra importancia si se toma en cuenta que, como Tafvelin et al., (2019) señalan, que los conflictos en las relaciones pueden influir en el bienestar laboral de los empleados de varias formas; siendo una de ellas las enfermedades mentales y emocionales que afectan principalmente a mujeres, entre las que se pueden mencionar «estrés, ansiedad, depresión, frustración, impotencia, insomnio, fatiga, disminución de la autoestima, humillación, cambios en el comportamiento, aislamiento, deterioro de las relaciones sociales, enfermedades físicas y mentales, úlcera, suicidio, hábitos adictivos, entre otras» (Lugo, 2017, p.13).

Además, sobre las agresiones dentro de los entornos de trabajo, Leiter et al., (2023) refieren que estas pueden asumir formas multifacéticas y desarrollarse de diversas maneras; que pueden ir desde manifestaciones típicas de descortesía, sarcasmo, tonos y comentarios despectivos, miradas hostiles y «ley del hielo», hasta ignorar a la persona o hacer comentarios degradantes y groseros. Cruz y Casique (2019) identifican principalmente abusos verbales y amenazas.

A raíz de lo anterior y dado el aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral, en muchas investigaciones se ha incorporado la perspectiva de género como marco de análisis en el estudio de las organizaciones; toda vez que, como Betancourt et al., (2021) identifican, en el panorama latinoamericano actual, los roles de las mujeres no han evolucionado a la par de su inclusión en los ámbitos laborales.

Esta situación provoca que la respuesta en términos de salud de las personas esté determinada «por una relación multifactorial entre los cuales se encontrarán los factores físicos, ambientales, organizacionales, mentales y psicosociales» (Cerdas y Villalobos, 2020, p.8); en la que el género se caracteriza como una variable de riesgo; toda vez que, algunas formas de acoso sólo pueden entenderse mirando más allá del lugar de trabajo, es decir, si se considera el entorno social y cultural en el que está inserta una organización (Soydan y Sheehy, 2015). Aunado a lo anterior, para Cruz y Casique (2019):

Factores como las características socioeconómicas de las mujeres, el ambiente laboral, el espacio de trabajo y las relaciones jerárquicas dentro del espacio laboral, se relacionan con el riesgo de situaciones de violencia dentro del ámbito laboral; además, la ocurrencia y severidad de algunos padecimientos físicos y psicológicos, se verían incrementados por la experiencia de situaciones de violencia laboral (pp.53-54).

En lo que respecta a la situación de la violencia laboral en el panorama de las micro y pequeñas empresas, Vázquez et al., (2021) detectan carencia de profesionalización y metodologías, falencias que originan que las malas prácticas se agraven, dando lugar a diferencias de género en la gestión del capital humano, dinámica con la que concuerdan Maldonado et al., (2023) al señalar que, «existen distintos estereotipos que la sociedad ha puesto en la mujer evitando su crecimiento y creando una brecha de desigualdad en indicadores laborales entre hombres y mujeres» (p.37); situación que representa también formas de violencia laboral derivada del género. A este respecto, Velázquez y Díaz (2020) mencionan que, «en México, como en otros países de América Latina, la presencia de violencia laboral es un problema al que muchas mujeres trabajadoras deben enfrentarse de manera cotidiana» (p.2).

En lo concerniente a la relación entre la violencia laboral y la organización del sector empresarial mexicano, es importante mencionar que, según los *Resultados de los Censos Económicos 2019* presentados por el INEGI:

El sector privado y paraestatal de nuestro país está conformado por 4 773 995 unidades económicas. De ellas, 95.0 % son tamaño micro (0 a 10 personas ocupadas), 4.0 % son pequeñas (11 a 50 personas), 0.8 % son medianas (51 a 250 personas) y sólo el 0.2 % restante son grandes (251 y más personas) (INEGI, 2019, p.1).

Como se puede ver, en México, la pequeña y mediana empresa (Pymes) juegan un papel determinante en la economía nacional; de ahí la necesidad de erradicar malas prácticas que incidan en el desarrollo integral de las mujeres que trabajan en este tipo de empresas y en el rendimiento de la organización misma; a su vez que, según Mena et al., (2019) la micro, pequeña y mediana empresa mexicanas son ámbitos en los que tiene presencia el machismo, el que genera violencia laboral en formas de prácticas discriminatorias en la gestión del capital humano, tales como relegación de roles concretos, apelación al estilo autoritario de la comunicación cuando se establecen las relaciones interpersonales, así como la práctica de contratar a las mujeres para asumir puestos que «son plazas para mujeres» (p.95), situaciones que provocan inequidad en el ámbito laboral.

Con respecto a lo anterior, Cerdas y Villalobos (2020) determinan que, la diferencia en la gestión de capital humano representa un mecanismo de división del trabajo que ha generado factores de riesgo particulares en distintos rubros productivos asociados al género, mecanismo que a su vez propicia que la configuración de riesgos y enfermedades laborales sean diferentes entre hombres y mujeres.

Esta situación provoca que la respuesta en términos de salud de las personas esté influenciada «por una relación multifactorial entre los cuales se encontrarán los factores físicos, ambientales, organizacionales, mentales y psicosociales» (Cerdas y Villalobos, 2020, p.8); en la que como se ha visto, el género se caracteriza como una variable de riesgo para sufrir violencia en entornos de trabajo.

Como ejemplo de lo anterior, llama la atención que, los sectores de salud y educación, fuertemente feminizados, son los que más reportan violencia laboral y acoso en el mundo, situación presente como se mencionó en países de Latinoamérica; toda vez que «son las mujeres, uno de los grupos que más sufre situaciones de violencia y acoso en sus lugares de trabajo» (García y Reif, 2020, p.6). Lo anterior representa una problemática a atender, toda vez que «la violencia laboral daña la autoestima, la salud, la

integridad física y psicológica, la libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo profesional, atentando contra la igualdad de oportunidades laborales» (Cruz y Casique, 2019, p.54).

Como resultado de sus graves implicaciones sociales, en la actualidad la violencia de género es un tema abordado en múltiples estudios, pero la mayoría de ellos se enfocan en la violencia ejercida por el hombre hacia la mujer; y rara vez se contempla la violencia ejercida por las propias mujeres contra otras mujeres; puesto que si se considera que la violencia de género engloba a todas aquellas agresiones derivadas de estereotipos de género, o por el simple hecho de ser mujer (Rico, 2007); este fenómeno no excluye a la mujer como generadora de dicho tipo de violencia. Aunado a lo anterior, en México, «el problema de la violencia laboral no ha sido estudiado de manera sistemática, y se tienen pocas cifras y referencias sobre el grado, el carácter y las particularidades de este problema» (Cruz y Casique, 2019, p.56).

No se debe perder de vista que, la violencia en entornos laborales afecta a varios procesos ocupacionales que van desde el deterioro del ambiente laboral, de la motivación, decaimiento en los niveles de compromiso laboral, desempeño en el trabajo, y alteración de las relaciones interpersonales; hasta detractores organizacionales como son elevados costos de producción, aumento en la accidentalidad, la rotación y ausentismo. A nivel individual, tiene efectos físicos y psicológicos, tales como depresión, la que suele afectar en más medida a mujeres (Leiter et al., 2023), como se ha hecho mención.

En cuanto a sus afectaciones sociales más graves, se debe subrayar que la violencia laboral o mobbing vulnera los siguientes derechos humanos, según Lugo (2017):

- **El derecho a la vida:** como se ha reiterado en párrafos anteriores, la violencia laboral ocasiona «reacciones de estrés con consecuencias conductuales, físicas y médicas» (Esbasti y Korunka, 2021, p.2); por lo que este tipo de violencia se configura como un factor de riesgo que genera crisis psicológicas y trastornos mentales que producen afectación a la integridad física al alterar la salud, poniendo en riesgo la vida.
- **El derecho a la integridad física, psicológica y moral:** las conductas o actitudes propias de la violencia laboral pueden causar alteraciones físicas y mentales, tales como el agotamiento emocional derivado del conflicto (Esbasti y Korunka, 2021, p.2) «así como causar un perjuicio moral ante una acción objetivamente humillante» (Lugo, 2017, p.15).
- **El libre desarrollo de la personalidad:** una de las estrategias propias de la violencia laboral es el aislamiento social planeado de la víctima (Soydan y Sheehy, 2015), lo que infiere con el derecho a establecer y desarrollar relaciones interpersonales, limitando el derecho de la víctima de acoso a relacionarse y desarrollarse libremente en sociedad.
- **El acceso a una vida libre de violencia:** la persona blanco del acoso laboral se ve expuesta a agresiones de manera continua en su entorno de trabajo (León et al., 2019), hasta que para poner fin a ellas recurre al abandono del puesto laboral.

- **La prohibición de la discriminación:** la violencia laboral constituye una forma de discriminación al atentar contra la dignidad de la persona; sobre todo cuando es por razón de alguna característica propia, como es la etnia, preferencia sexual o género (Mena et al., 2019).
- **Trato digno:** como conductas típicas de la violencia laboral, Soydan y Sheehy (2015) mencionan la denigración de la persona por sus hábitos o creencias personales, con lo que se está atentando contra su identidad y dignidad, por lo que las estrategias y agresiones que componen esta violencia «desconocen a la víctima como persona con derechos humanos y por lo tanto la cosifican y la maltratan» (Lugo, 2017, p17).
- **El derecho al trabajo:** las agresiones ponen en riesgo la conservación y estabilidad del trabajo, toda vez que el objetivo principal de este tipo de violencia es que la persona abandone el trabajo.
- **El medio ambiente laboral sano:** la inequidad, agresiones, conductas antisociales y prácticas de supervisión abusivas representan malas prácticas que deterioran el clima laboral (León et al., 2019). Además, un ambiente o condiciones de trabajo viciados por actitudes hostiles y nocivas en contra de una persona, como se vio, dan lugar a una serie de trastornos psicosomáticos tales como estrés y otras enfermedades, por lo que se convierten en ambientes insalubres.
- **Las condiciones justas de trabajo:** como se ha visto, la violencia laboral es un síntoma de inequidad y de relaciones asimétricas de poder dentro del trabajo (León et al., 2019); por lo que su presencia en las organizaciones refleja la carencia de condiciones justas. Además, en relación con el punto anterior, los ambientes laborales insalubres y dinámicas organizacionales tóxica atentan contra el derecho a la salud y el derecho al trabajo.
- **La igualdad ante la ley:** toda vez que la violencia laboral constituye una práctica discriminatoria (Mena et al., 2019) y, como se mencionó, refleja la presencia de relaciones asimétricas de poder (León et al., 2019), atenta también contra el derecho de igualdad de las personas.
- **El nivel de vida adecuado:** la finalidad de la violencia laboral es atentar contra la estabilidad en su trabajo de la víctima (Lugo, 2017); además, las víctimas de este tipo de acoso experimentan una disminución en la motivación laboral, su desempeño, daño a su reputación, reciben evaluaciones laborales deficientes y son obstaculizados en sus esfuerzos por ascender a posiciones de influencia y mayor remuneración dentro de la organización (León, 2019); con lo que se pone en riesgo la obtención de ingreso para conseguir otros satisfactores que aseguren una calidad de vida digna.

De acuerdo lo planteado hasta este punto, se hacen necesarias las investigaciones en torno a la violencia dentro de los espacios de trabajo que permitan visibilizar y exponer las principales formas de agresión que sufren las mujeres dentro de sus espacios de trabajo y además las consecuencias o efectos que esta provoca en la vida de las mujeres trabajadoras; de lo que deriva la necesidad de abordar este fenómeno.

No se debe perder de vista que examinar la naturalización y normalización de la violencia de género —como la ejercida por mujeres contra otras mujeres en ámbitos laborales— exige analizar referentes que trascienden la violencia directa y visible. En este sentido, el objetivo de esta investigación

es identificar si existe violencia psicológica ejercida por mujeres contra mujeres en espacios laborales de Cuernavaca, Morelos, con el fin de aportar información útil para el diseño de políticas públicas orientadas a prevenir este tipo de violencia.

Con base a lo anterior, esta investigación analiza diversos aspectos relacionados con la violencia laboral ejercida por mujeres hacia otras mujeres; a partir de tres objetivos específicos: 1) identificar las principales expresiones de violencia laboral psicológica ejercida por mujeres contra las mujeres y su prevalencia en ámbitos laborales de Cuernavaca, Morelos; 2) identificar algunos factores de riesgo asociados a la violencia laboral en contra de mujeres trabajadoras en Cuernavaca, Morelos, y 3) proponer estrategias que puedan contribuir a erradicar la violencia laboral entre mujeres.

2. Metodología

La investigación utilizada para desarrollar este artículo fue de tipo mixto, toda vez que se utilizó el enfoque cualitativo para reconocer factores culturales, psicosociales y aspectos subjetivos implicados en la violencia de género ejercida entre mujeres en ámbitos laborales. De igual forma, se aplicó un enfoque cuantitativo y de alcance correlacional dirigido a identificar relaciones entre indicadores de violencia entre mujeres y su prevalencia en los ámbitos laborales (García y García, 2012); para lo que se utilizó como técnica de recolección de datos un cuestionario; puesto que, en fenómenos sociales es uno de los instrumentos más utilizados para la recolección de datos.

Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir (Escoffet, et al., 2016), el que debe ser congruente con el planteamiento del problema (Hernández et al., 2014, p. 217), por lo que se optó por este tipo de instrumento para dar respuesta a los primeros dos objetivos de investigación.

Para ello, se aplicó el Instrumento LIPT-60, que «es un cuestionario escalar autoadministrado que objetiva y valora 60 diferentes estrategias de acoso psicológico, derivado del LIPT original dicotómico de 45 ítems de Leymann» (González y Rodríguez, 2003). Para Leyman, el creador de este instrumento, la violencia laboral o mobbing es «un proceso de destrucción que se compone de una serie de actuaciones hostiles, que, tomadas de forma aislada, podrían parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos» (Vitores et al., 2005, p.5), por lo que se tomaron 18 ítems de este instrumento, con el propósito de identificar violencia psicológica en ámbitos laborales, toda vez que se consideró que fueran aplicables tanto al ámbito de la pequeña y mediana empresa, como de grandes y trasnacionales del sector privado.

Para explorar el ámbito de la violencia entre mujeres, los ítems fueron modificados utilizando la frase «Su jefa o compañeras»; dado que, para que estos comportamientos puedan ser identificados como propios de la violencia laboral, es necesario que «la agresividad o el hostigamiento laboral ocurra, bien entre compañeros del ambiente del trabajo, o por parte de sus superiores jerárquicos» (Lugo, 2017, p.7).

De igual forma, se añadieron cuatro ítems dirigidos a identificar rasgos sociodemográficos de las encuestadas, toda vez que las respuestas fueron anónimas para garantizar que las participantes contestaran con completa sinceridad, con lo que el cuestionario planteó los siguientes reactivos:

1. Edad
2. Tamaño de la empresa
3. Giro de la empresa
4. Años de antigüedad en la empresa
5. Sus superiores mujeres o compañeras de trabajo no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir
6. Su jefa o compañeras le interrumpen cuando habla
7. Su jefa o compañeras le gritan o le regañan en voz alta
8. Su jefa o compañeras critican su trabajo
9. Su jefa o compañeras critican su vida privada
10. Recibe llamadas o mensajes escritos amenazantes, insultantes o acusadoras por parte de su jefa o compañeras
11. Su jefa o compañeras le amenazan verbalmente
12. Su jefa o compañeras no le miran o le miran con desprecio o gestos de rechazo
13. Su jefa o compañeras ignoran su presencia, no responden a sus preguntas
14. Sus compañeras han dejado o están dejando de dirigirse o de hablar con usted
15. Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros
16. Prohíben a sus compañeros que hablen con usted
17. Su jefa o compañeras hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted
18. Su jefa o compañeras le ponen en ridículo, se burlan de usted
19. Su jefa o compañeras atacan o se burlan de sus convicciones políticas o sus creencias religiosas
20. Su jefa o compañeras evalúan su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada
21. Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas
22. Su jefa o compañeras le provocan para obligarle a reaccionar emocionalmente

Cabe mencionar que, como ejemplos de conductas de violencia laboral, se pueden mencionar crítica verbal persistente, aislamiento social planeado, y denigración de la persona por sus hábitos o creencias personales (Soydan y Sheehy, 2015); conductas que están consignadas en los ítems presentados. También se buscó que estos ítems reflejaran las cuatro fases que representan el ciclo de violencia laboral o *mobbing*. Dichas fases son las siguientes (Vitores et al., 2005):

1. **Fase de conflicto:** no son conflictos reales, sino un punto de inflexión en el que se determina la víctima como objetivo y justifica una escalada de enfrentamientos. Como actitudes propias de esta fase se pueden mencionar las conductas descritas en los ítems 5, 6, 7 y 8.
2. **Fase de estigmatización:** comportamientos que tienen por objeto ridiculizar y apartar socialmente a la víctima del grupo, la que estaría representada, por ejemplo, en los ítems 9, 12, 17, 18 y 19.
3. **Fase de intervención desde la empresa o jerarquías superiores:** en esta fase se suceden una serie de acciones y se ejerce acoso directo a la víctima. Algunos de los ítems que presentan comportamientos inherentes a esta fase son 10, 11, 20 y 21.
4. **Fase de marginación o exclusión de la vida laboral:** se busca anular a la víctima para que renuncie. Como conductas representativas de esta fase, se pueden mencionar los ítems 13, 14, 15, 16 y 22.

De igual forma, se utilizó escala de Likert, la que hace posible medir actitudes respecto a objetos (Hernández et al., 2014), los que en este caso son situaciones laborales; utilizando los siguientes indicadores:

0=Nada en absoluto

1=Un poco

2=Moderadamente

4=Mucho

5=Extremadamente

El instrumento fue aplicado a una muestra no probabilística por conveniencia, que estuvo conformada por 36 mujeres de un rango de 25-45 años que aceptaron contestar el cuestionario, las que laboraban en pequeñas, medianas y grandes empresas de Cuernavaca, Morelos, en los ámbitos de la belleza, salud, educación y manufactura, ya que se tomó en cuenta que estos ámbitos están fuertemente feminizados.

De igual forma, se buscó que las organizaciones que se seleccionaron para la aplicación del instrumento cumplieran con algunas características específicas, tales como: un número de empleados y empleadas entre 10 y 500, de los cuales al menos 40 % fuesen mujeres; que al momento de la encuesta se encontraran en su lugar de trabajo con disposición de contestar la encuesta sin que les representara algún problema en su trabajo, y con al menos un año de antigüedad en su puesto actual.

Previo a la aplicación del cuestionario, se les mostró el instrumento a las participantes para que corroboraran que su participación sería anónima, pues no se solicitó ni su nombre ni el de la organización en la que laboraba, que los datos obtenidos serían utilizados con fines meramente académicos, y que la información sería tratada con confidencialidad, enviándoseles por enlace a su celular para asegurar que las participantes respondieran de la manera más honesta posible.

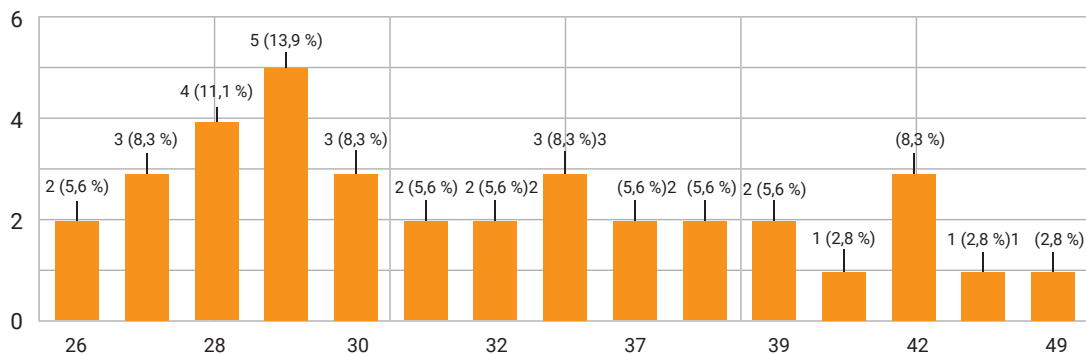
3. Resultados y Discusión

Como se mencionó anteriormente, la muestra se aplicó a mujeres en etapa productiva de entre 26 a 49 años y que estuvieran trabajando en la empresa entre 1 a 15 años, como se muestra en las Figura 1 y 2.

Figura 1. *Distribución de la muestra por edad*

Por favor indique su edad solamente con un número

36 respuestas

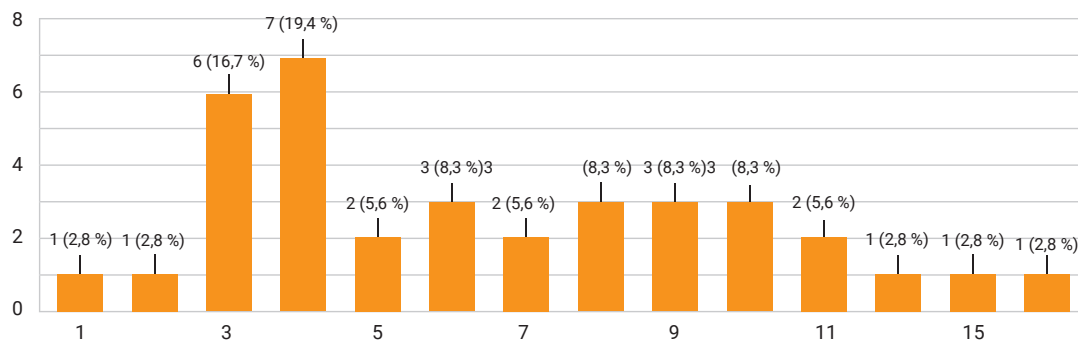


Nota. En el gráfico se puede apreciar una mayor concentración en los rangos de los 26 a los 30 años.

Figura 2. *Distribución de la muestra por años de antigüedad en la empresa*

Por favor indique sólo con un número su antigüedad en años dentro de la empresa

36 respuestas



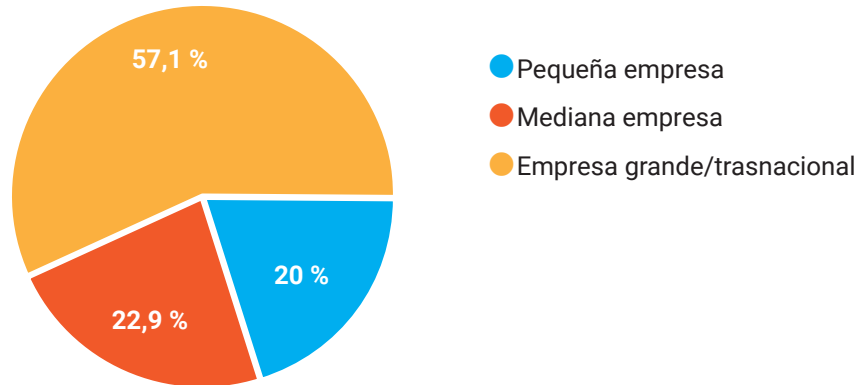
Nota. En el gráfico se relaciona la cantidad de mujeres y el porcentaje que representan con los años de antigüedad en la organización en la que laboran.

De igual forma, en las Figuras 3 y 4 se muestran los porcentajes de distribución de la muestra tanto por tamaño de empresa, como por el giro que esta desempeña, respectivamente.

Figura 3. *Distribución de la muestra por tamaño de empresa*

Indique el tamaño de la empresa en la que labora

35 respuestas

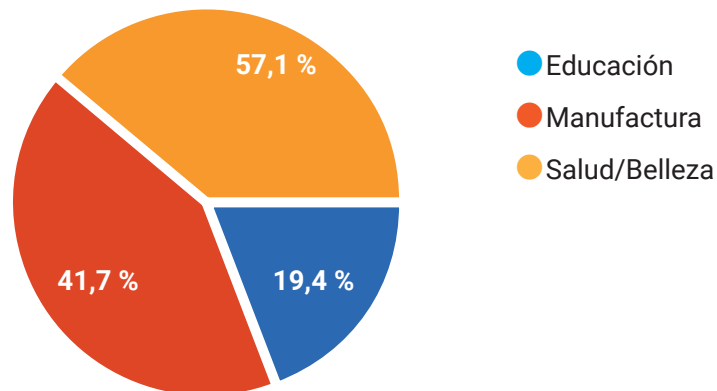


Nota. La mayor parte de las mujeres encuestadas (57 %) laboran en empresas grandes/trasnacionales, seguidas por un 22 % pertenecientes a la mediana empresa y un 20 % de pequeñas empresas.

Figura 4. *Distribución por giro empresarial*

Seleccione el giro de la empresa

36 respuestas



Nota. El 42 % de las mujeres encuestadas pertenecen al sector de la manufactura, 39 % se desempeñan en el ámbito de la salud y belleza y el 19 % en el ámbito de la educación.

De inicio, cabe señalar que se utilizaron ítems del instrumento LIPT-60 dirigidos a identificar violencia psicológica en ámbitos laborales puesto que, de acuerdo con Hernández et al., (2018) «la mayoría de los empleados son propensos a experimentar formas de agresión no física» (p.56) la que puede presentarse de diferentes maneras, por ejemplo «el uso de un tono de voz alto hacia la víctima se encuentre sola o acompañada; también se presenta por amenazas, humillaciones y cualquier tipo de acciones que denigran el ser de la persona que los recibe» (Cortés et al., 2021, p.16); por lo que este tipo de violencia puede pasar inadvertida o asimilarse en relaciones asimétricas de poder (Castro, 2014), como pueden ser la de jefes con subordinados.

En relación con lo anterior, León et al., (2015) refieren que «las personas estén padeciendo conductas indeseadas de naturaleza psicológica, ocasiona graves consecuencias negativas no sólo para la persona objetivo del acoso, sino también para la organización en su conjunto» (p.3).

En cuanto a las puntuaciones que se obtuvieron por indicador de conductas psicológicamente violentas dentro del instrumento LIPT-60, estas se muestran en la siguiente Tabla 1:

Tabla 1. Puntaje por indicadores

Indicador	Puntaje LIPT-60
Sus superiores mujeres o compañeras de trabajo no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir	55
Su jefa o compañeras le interrumpen cuando habla	60
Su jefa o compañeras le gritan o le regañan en voz alta	55
Su jefa o compañeras critican su trabajo	69
Su jefa o compañeras critican su vida privada	42
Recibe llamadas o mensajes escritos amenazantes, insultantes o acusadoras por parte de su jefa o compañeras	20
Su jefa o compañeras le amenazan verbalmente	28
Su jefa o compañeras no le miran o le miran con desprecio o gestos de rechazo	53
Su jefa o compañeras ignoran su presencia, no responden a sus preguntas	49
Sus compañeras han dejado o están dejando de dirigirse o de hablar con usted	45
Su jefa le asigna un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros	13
Prohíben a sus compañeros que hablen con usted	18
Su jefa o compañeras hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted	30
Su jefa o compañeras le ponen en ridículo, se burlan de usted	24
Su jefa o compañeras atacan o se burlan de sus convicciones políticas o sus creencias religiosas	14
Su jefa o compañeras evalúan su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada	55
Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas	59
Su jefa o compañeras le provocan para obligarle a reaccionar emocionalmente	43

Nota. Puntajes obtenidos para cada indicador de violencia psicológica laboral.

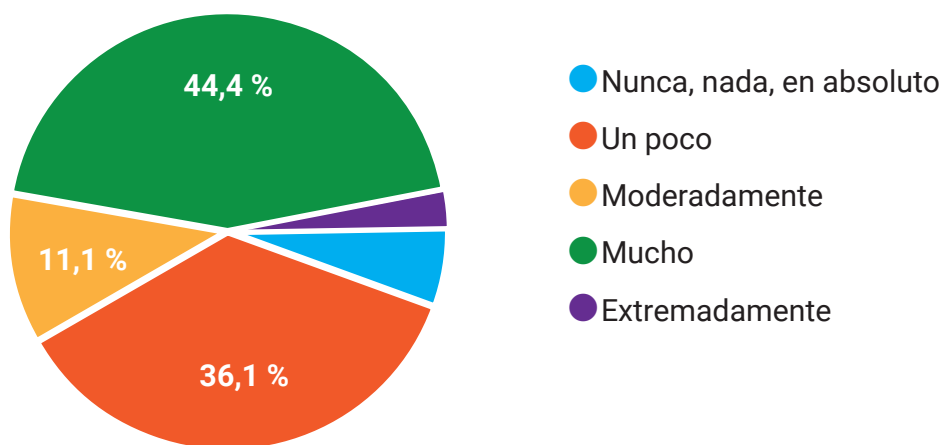
En este punto, cabe recordar que se aplicó una escala de Likert para identificar la frecuencia e intensidad con la que las mujeres percibían ser blanco de estas situaciones, correspondiendo al máximo nivel de frecuencia e intensidad el indicador «extremadamente» al que correspondió un valor de 5; por lo que las actitudes o situaciones de la Tabla 1 que reflejan más puntaje, son las que las participantes del estudio experimentan con mayor frecuencia e intensidad.

Tomando en cuenta lo anterior, en la Tabla 1 se puede ver que, de manera general, las actitudes o comportamientos que alcanzaron más puntajes fueron los de «su jefa o compañeras critican su trabajo» (69 pts., 94.4 %), seguido por «su jefa o compañeras le interrumpen cuando habla» (60 pts., 80.6 %), que corresponden a la fase en la que se está gestando el conflicto; y «sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas» (59 pts., 80.6 %), que se presenta en la fase en la que el ejercicio de supervisión forma parte del acoso; es decir, estas fueron las situaciones que las encuestadas perciben que se presentan con más frecuencia e intensidad en sus ámbitos laborales. En las Figuras 5 y 6 de las gráficas se muestra la distribución por indicadores de estas situaciones respectivamente.

Figura 5. Distribución por indicador ítem «Su jefa o compañeras critican su trabajo»

Su jefa o compañeras critican su trabajo

36 respuestas



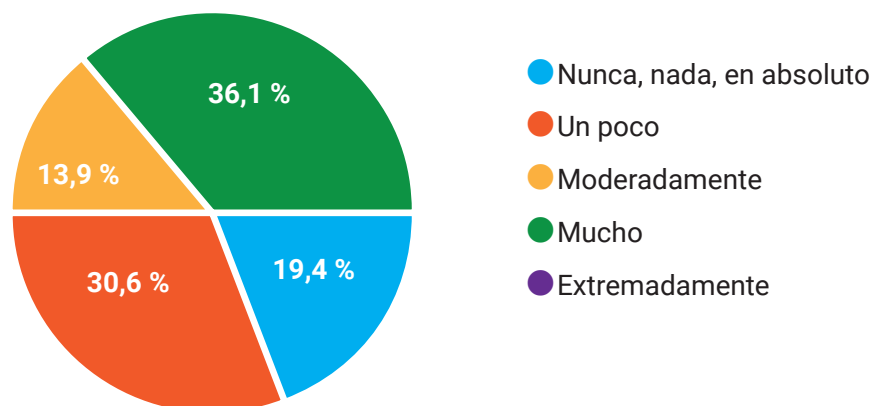
Nota. Sólo el 5.6 % de las mujeres encuestadas encontró que «nunca, nada en absoluto» sus jefas o compañeras critican su trabajo.

En lo referente a la situación de «su jefa o compañeras critican su trabajo», Esbati y Korunka (2021) señalan que, los conflictos al interior de los grupos de trabajo se agravan cuando los miembros de los equipos de trabajo tienen tendencia a examinar o evaluar el trabajo de los demás, ocasionando impactos negativos como cansancio emocional y deterioro del compromiso organizacional, de ahí la importancia que este ítem haya consignado la puntuación más alta.

Figura 6. Distribución por indicador ítem «Su jefa o compañeras le interrumpen cuando habla»

Su jefa o compañeras le interrumpen cuando habla

36 respuestas



Nota. Si bien ninguna de las encuestadas refirió experimentar esta situación de manera «extremada», el 80.6 % evaluaron esta situación como un rasgo presente en las interacciones con sus jefas y compañeras de trabajo.

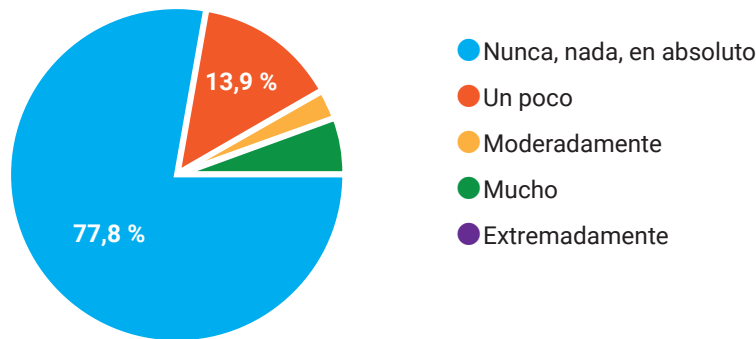
Por otra parte, llama la atención que en el instrumento LIPT-60 se consignen situaciones como el hecho que el jefe o compañeros interrumpan a la persona cuando habla, o que no observen a la persona o que la vean con desprecio o gestos de rechazo, cuando estas conductas tal vez se puedan catalogar más como antisociales o groseras que como agresiones directas: sin embargo, este tipo de actitudes entrarían en lo que Leiter et al., (2015) denominan «incivilidad» en los ámbitos laborales, la que también tiene un impacto negativo en el bienestar laboral, dado que, como los autores refieren, la incivilidad tiene la capacidad de ocasionar angustia y deteriorar las interacciones sociales; con lo que contribuye a la insalubridad de los ambientes laborales.

En contraparte, también de manera general, las situaciones de «Su jefa le asigna un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros» y «Su jefa o compañeras atacan o se burlan de sus convicciones políticas o sus creencias religiosas» son las que menos puntajes obtuvieron, con 13 y 14 pts. respectivamente, es decir, son las agresiones que se presentan con menos frecuencia de intensidad en la realidad laboral de las encuestadas.

En las gráficas de las Figuras 7 y 8 se muestra el porcentaje de distribución por indicadores de estas situaciones.

Figura 7. Distribución por indicador ítem «Su jefa le asigna un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros»

Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros
36 respuestas



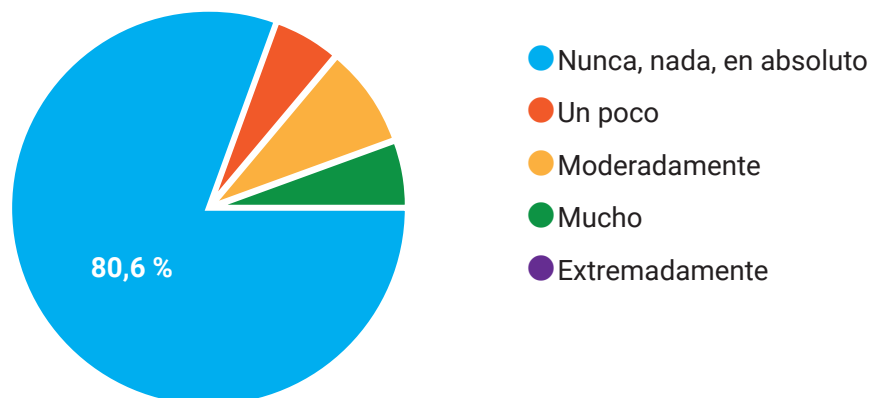
Nota. Si bien el 77 % no reportó esta situación, sí está presente en el 23 % restante, toda vez que un 5,6 % de las encuestadas manifestó experimentar «mucho» dicha situación y un 2,8 % «moderadamente».

Ya de manera individual, 27 de las 36 mujeres (75 %) manifestaron experimentar diez o más situaciones de la Tabla 1, respecto a ello, Vitores et al., (2005) encontraron que diez estrategias de acoso laboral son suficientes para producir sintomatología ansioso-depresiva y que ataca principalmente a mujeres (Leiter et al., 2023), de ahí la importancia de reconocer este tipo de conductas en los ámbitos laborales.

Figura 8. Distribución por indicador ítem «Su jefa o compañeras atacan o se burlan de sus convicciones políticas o sus creencias religiosas»

Su jefa o compañeras atacan o se burlan de sus convicciones políticas o sus creencias religiosas

36 respuestas



Nota. Aunque el 80,6 % no reportó esta situación, sí está presente en el 19,4 % restante, toda vez que un 5,6 % de las encuestadas manifestó experimentar «mucho» dicha situación y un 8,3 % «moderadamente».

Por tamaño, las grandes empresas grandes/transnacionales reflejaron mayor puntaje (468 pts.), es decir, en las empresas grandes las encuestadas reportaron mayor presencia de conductas agresivas laborales, resultados discordantes con Vázquez et al., (2021) cuando refieren que, principalmente, las micro y pequeñas empresas presentan más riesgo a las malas prácticas y diferencias de género en la gestión del capital humano.

A este respecto, Cerdas y Villalobos (2020) encuentran que, la diferencia en la gestión de capital humano ha dado lugar a una marcada división del trabajo «que ha expuesto a las mujeres y hombres a factores de riesgo particulares en distintos rubros productivos, hacen que la manifestación de riesgos y enfermedades laborales sean diferentes entre hombres y mujeres» (p.8).

En estas empresas los ítems que más puntajes arrojaron fueron «Su jefa o compañeras critican su trabajo» (44 pts.) y «Su jefa o compañeras le regañan en voz alta» (42 pts.); situaciones congruentes con los altos niveles de supervisión que se presentan en las grandes empresas y transnacionales. Sobre este aspecto, Hernández et al., (2018) refieren que, «la investigación empírica ha demostrado que no todos los individuos responden a la incidencia de la supervisión abusiva de una manera uniforme y que sus percepciones y el comportamiento posterior están influenciados por factores individuales y situacionales» (p.56).

Aunado a lo anterior, Soydan y Sheehy (2015) caracterizan al acoso intergrupar asimétrico como un mecanismo a través del que, la jerarquía y el acoso intergrupar corrompe la práctica de liderazgo e interacción de los empleados, lo que a su vez exacerba la desigualdad económica entre grupos. Además, en el sector organizacional mexicano se presentan estilos de liderazgo diferentes en relación con el género, así como escasa presencia de mujeres en puestos de alto mando, lo que es un indicativo de la necesidad de que «las mujeres desarrollen habilidades blandas, como la confianza en ellas» (Mena et al., 2019, p.37) con la finalidad de ejecutar estilos de liderazgo que descarten prácticas de supervisión abusivas.

En la pequeña empresa también se identificaron varias situaciones con puntajes altos, alcanzando los 145 pts.; tales como «Su jefa o compañeras critican su trabajo», «Sus superiores mujeres o compañeras de trabajo no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir», y «Su jefa o compañeras ignoran su presencia, no responden a sus preguntas». En este sentido, cabe señalar que, muchas de las pequeñas empresas son empresas familiares (INEGI, 2019), en las que los conflictos tienden a exacerbarse como menciona, Franco (2021):

Existe una estrecha relación entre la vida de la empresa y la vida familiar, esto hace que se produzcan conflictos relacionados con la vida personal de los integrantes de la familia, con la gestión de la empresa y con la propiedad de la misma (p.24).

Aspecto que provoca que las relaciones laborales en las empresas familiares sean más complejas, y que los conflictos se sostengan a lo largo del tiempo, agravándose. Lo anterior, también es congruente con Esbati y Korunka (2021) cuando mencionan que, «un alto nivel de conflicto en las relaciones produce intolerancia y atribuciones antagónicas con respecto a las intenciones y comportamientos de cada uno de los implicados» (p.3).

Finalmente, en lo que concierne al tamaño, la mediana empresa fue la que menos puntaje obtuvo (115 pts.), en ellas las encuestadas percibieron menos intensidad o frecuencia de conductas violentas psicológicas, siendo las que reportaron con más puntaje «Su jefa o compañeras critican su trabajo» (12 pts.) y «Su jefa o compañeras le interrumpen cuando habla» (11 pts.).

En cuanto al giro de las empresas, el de salud/belleza fue el que alcanzó un mayor puntaje con 296 pts., siendo nuevamente «Su jefa o compañeras critican su trabajo» (26 pts.) y «Su jefa o compañeras le interrumpen cuando habla» (25 pts.) las situaciones que se reportaron con más frecuencia e intensidad. En lo individual, las mujeres que manifestaron percibir más intensidad y frecuencia de actitudes violentas en el trabajo (con 39 y 36 pts.) también pertenecen a estos ámbitos.

Por otro lado, para Castro (2014), los altos niveles de violencia en los ámbitos de salud se derivan de la formación de los médicos, en la que la violencia se configura como un componente con presencia en las escuelas de medicina, así como en las etapas de residencia y la especialización. «Son elementos de este proceso las jerarquías de la profesión, la desigualdad de género y los castigos como recurso didáctico» (Castro, 2014, p.167) dada la forma tradicional de enseñanza de la medicina, que se imparte de manera vertical y jerárquica, así como la mencionada violencia implícita en la educación médica que llega a asimilarse como un elemento de un currículum oculto llegando incluso a hablarse de un abuso sistemático; situación que de alguna forma influye en la normalización de la violencia dentro de la práctica médica y que permea en los entornos laborales de este rubro, independientemente del género el profesionista.

En contraparte, el ámbito en el que se reportaron menos actitudes o situaciones de violencia laboral fue el de educación, (6 y 2 pts.) en este se identificaron tres personas que manifestaron no percibir violencia laboral por parte de sus compañeras o jefas mujeres; ya que los indicadores que utilizaron no reflejaron frecuencia ni intensidad, sólo situaciones aisladas.

Para finalizar, en total, fueron 5 las mujeres que no percibieron violencia laboral en sus entornos de trabajo (2, 4, 6 y 7 pts.), es decir, se estaría hablando que, el 86 % de la muestra de 36 mujeres reportaron experimentar una variedad de actitudes y conductas violentas por parte de sus jefas y compañeras de trabajo; con lo que se pone en riesgo también el desempeño organizacional, pues como Esbati y Korunka (2021) señalan, la tensión en los entornos de trabajo provoca pérdida de energía en quienes la padecen, con lo que se corrobora lo señalado por Chiavenato (1999):

Las empresas deben implementar diversos métodos o procesos para abordar eficazmente los conflictos y de manera integral. Por ejemplo, el disponer de mecanismos confidenciales y seguros, para la recepción de quejas por prácticas contrarias al entorno organizacional favorable y para poder denunciar actos de violencia laboral (Chiavenato, 1999, p.80).

Lo anterior para asegurar climas laborales saludables libres de violencia de género; que permitan al capital humano desarrollar su potencial de manera plena.

4. Conclusiones

Las organizaciones, más allá de ser sólo unidades económicas de producción y prestación de servicios, también son espacios de socialización que no están exentos de convertirse en escenarios generadores de violencia; siempre y cuando en ellos interactúen personas de ambos sexos con características culturales y psicosociales diversas, en los que se pueden presentar una diversidad de conflictos y prácticas discriminatorias relacionadas con el género de la víctima.

Lo anterior ha propiciado múltiples abordajes e investigaciones con enfoque de género, en los que principalmente se toman como referentes la forma en la que los estereotipos derivados de una cultura patriarcal propician que se entablen relaciones de poder asimétricas influenciadas por el género, en las que el hombre ejerce múltiples tipos de agresiones hacia la mujer en los trabajos, pero, existe carencia de información en lo que respecta al papel de la mujer como generadora de violencia laboral hacia otras mujeres.

Se optó por identificar violencia psicológica en ámbitos laborales toda vez que, la mayoría de las personas que trabajan en organizaciones están expuestas a experimentar formas de agresión no física, las que pueden pasar inadvertida o asimilarse en relaciones asimétricas de poder, como pueden ser la de jefes con subordinados, situación que tiende a invisibilizar y normalizar la violencia laboral.

Con base en lo anterior, el propósito principal de esta investigación estribó en identificar si existe violencia ejercida por mujeres contra mujeres en ámbitos laborales de Cuernavaca, Morelos; encontrando que el 86 % de las mujeres encuestadas reportó experimentar situaciones o conductas violentas por parte de otras mujeres en sus entornos laborales. De igual forma se observó que, de forma general, todos los ítems en los que se caracterizaron situaciones de conductas violentas psicológicas obtuvieron puntajes, es decir, todas estas situaciones se presentan en mayor o menor medida en el día a día de las mujeres encuestadas.

En lo referente a las principales expresiones de violencia laboral, el instrumento LIPT-60 reflejó principalmente los siguientes rasgos o indicadores con sus prevalencias: «Su jefa o compañeras critican su trabajo» (69 pts., 94.4 %), seguido por «Su jefa o compañeras le interrumpen cuando habla» (60 pts., 80.6 %) que se presentan en la fase en la que se está gestando el conflicto, y «Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas» (59 pts., 80.6 %) que corresponde a un ejercicio abusivo de supervisión, es decir, las anteriores fueron las situaciones que las encuestadas perciben con más frecuencia e intensidad en sus ámbitos laborales.

En cuanto a los factores de riesgo, a partir del instrumento se identificó que las empresas grandes/transnacionales fueron el tipo de organización en la que las encuestadas reportaron mayor presencia de conductas agresivas laborales y estuvieron relacionadas también con altos niveles de supervisión dentro de las empresas.

Además, las empresas dedicadas a las ramas de salud/belleza fueron las que reportaron con mayor frecuencia e intensidad; conductas o actitudes negativas por parte de las jefas y compañeras de trabajo. Ya en lo individual, las mujeres que reportaron percibir más intensidad y frecuencia de actitudes violentas en el trabajo también pertenecen a estos ámbitos.

De igual forma, dada la variedad de organizaciones que conforman el panorama empresarial mexicano, es necesario que se desarrollen más estudios e investigaciones que examinen de forma contextualizada el fenómeno de la violencia laboral en México y los factores psicosociales que influyen en este; tomando en cuenta que, al igual que el hombre, la mujer también puede caracterizarse como generadora de violencia.

Cabe señalar que, en la actualidad, dados los cambios sociales, la gestión del capital humano en México debe considerar la implementación de prácticas dirigidas a garantizar la equidad de género, por lo que los resultados de la investigación reflejan la necesidad de la implementación de políticas públicas dirigidas principalmente a que se reconozca el problema de la violencia ejercida por mujeres contra mujeres en ámbitos laborales; para hacer conciencia sobre este fenómeno y asumirlo como problemática propia de los entornos laborales; dadas las consecuencias que la violencia llega a tener tanto en la persona que la padece en términos de salud mental y somatizaciones físicas, como en el desempeño organizacional, puesto que, como se vio, esta influye en componentes fundamentales como el clima laboral y compromiso organizacional; mientras que, a nivel social, impacta en ámbitos tan relevantes como los derechos humanos.

En congruencia con lo anterior, deben de implementarse instancias y mecanismos en los que se ofrezca apoyo y asesoría a las víctimas de este tipo de violencia. También se requiere de campañas de difusión a través de los distintos medios de comunicación dirigidas a visibilizar el problema de la violencia entre mujeres en los ámbitos laborales, así como a divulgar las formas en las que esta se presenta, con el objetivo de reconocerla, prevenirla y erradicarla.

La eliminación de la discriminación y violencia de género es tarea de toda la sociedad, en la que las organizaciones son actores fundamentales para alcanzar dicho objetivo; de ahí la importancia que en ellas se garanticen entornos de trabajo libres de violencia, lo que favorecerá una sociedad más sana e inclusiva en la que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades y de desarrollo integral.

Agradecimientos

Se agradece a las 36 mujeres quienes, de forma anónima, brindaron su tiempo y experiencia para participar en la presente investigación, y a las empresas que aceptaron también de forma anónima otorgar facilidades para que dentro de sus instalaciones se aplicara el instrumento utilizado para la investigación.

Agradecimiento a los revisores

La Revista «La Universidad» agradece a los siguientes revisores por su evaluación y sugerencias en este artículo:

- Lcda. María Alejandra Vividor Herrador
Activista feminista
alejandravividor1@gmail.com
- Lcda. Glenda Adriana Martínez Cruz
Activista feminista
glendamartinezgam99@gmail.com

Sus aportes fueron fundamentales para mejorar la calidad y rigor de esta investigación.

5. Referencias

- Acevedo, D. (2012). Violencia laboral, género y salud. Trabajadoras y trabajadores de la manufactura. *Salud de los Trabajadores (Maracay)*, 20(2), 167–177.
- Betancourt Conde, F., Chávez Arreola, S., Tamayo Díaz, M., y Rodríguez Vázquez, R. (2021). *Igualdad de género: Panorama de México y Durango* (Cuaderno CU01/2021). Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango.
- Castro, R. (2014). Génesis y práctica del habitus médico autoritario en México. *Revista Mexicana de Sociología*, 76(2), 167–198.
- Cerdas Díaz, L., y Villalobos Molina, V. (2020). *Estudio descriptivo de las condiciones de trabajo en sector agrícola en micro y pequeñas empresas de la Región de O'Higgins, con enfoque de género*. Instituto de Seguridad Laboral.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill.
- Cortés Sossa, Y., Hernández Patiño, D., Quejada Meléndez, Y., Lopera Morales, M., y García Giraldo, F. (2021). *Violencia psicológica en la cotidianidad de las mujeres entre los 40 y 80 años*. Trabajo Social.
- Cruz Arroyo, B., y Casique, I. (2019). Violencia laboral. Análisis de los factores de riesgo. *Papeles de Población*, 25(102), 51–80.
- Esbati, Z., y Konunka, C. (2021). Intragroup conflict intensity matter? The moderating effects of conflict management on emotional exhaustion. *Frontiers in Psychology*, 12, Article 614001. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.614001>
- Franco Jaramillo, C. (2021). *La mediación como medio alternativo para la solución de conflictos entre socios de empresas familiares* [Tesis de maestría, Universidad de Barcelona].
- Fuente Iglesias, M. (2014). La violencia en la historia. Análisis del pasado y perspectiva sobre el mundo actual. *Revista de Historiografía*, 21, 211–215.
- García, V., y Reif, L. (2020). *Violencia y acoso en el mundo del trabajo con perspectiva de género*. Kommunal.
- García Sans, M., y García Meseguer, M. (2012). *Los métodos de investigación*. Limusa.
- González de Rivera, J., y Rodríguez, M. (2003). Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: El LIPT-60. *Psiquiatria.com*, 7(5), 1–13. <https://psiquiatria.com/trabajos/305.pdf>
- Hernández Palomin, J., Espinoza, J., y Aguilar Arellano, M. (2018). Clima laboral: La influencia de la supervisión, los factores organizacionales y la predisposición de los empleados. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 6(6), 55–73.

- Hernández Sampieri, R., Baptista Lucio, P., y Fernández Collado, C. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill / Interamericana Editores.
- INEGI. (2019). *Estadísticas a propósito del día de las micro, pequeñas y medianas empresas (27 de junio): Datos nacionales*. INEGI Informa.
- Leiter, M., Peck, E., y Gumuchian, S. (2023). Workplace incivility and its implications for well-being. *Research in Occupational Stress and Well Being*.
- Leon-Perez, J. M., Medina, F. J., Arenas, A., y Munduate, L. (2015). The relationship between interpersonal conflict and workplace bullying. *Journal of Managerial Psychology*, 30(3), 250–263. <https://doi.org/10.1108/JMP-01-2013-0034>
- Lugo Garfias, M. L. (2017). *Acoso laboral mobbing*. Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
- Maldonado Gómez, G., Santos Díaz, L., Espino Guevara, P., y Moreno Vargas, E. (2023). Divergencia en la aplicación de habilidades directivas por género y su impacto en el desempeño de las Pymes. *Revista Relayn*, 7(2), 36–51. <https://doi.org/10.46990/relayn.2023.7.2.976>
- Mena Méndez, D., Espín Sandoval, L., y Lascano Ceballos, A. (2019). La perspectiva de género en el sector empresarial. Problemas, tendencias y buenas prácticas. *Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 13(13), 91–108.
- Rico, N. (2007). *Violencia de género: Un problema de derechos humanos*. Mujer y Desarrollo.
- Romero, M. (2007). *Violencia de género en las relaciones de pareja: Un estudio de caso*. <http://www.cubaenergia.cu/genero/teoria/t48.pdf>
- Soydan, S., y Sheehy-Skeffington, J. (2015). Asymmetric intergroup bullying: The enactment and maintenance of societal inequality at work. *Human Relations*, 68(7), 1099–1129. <https://doi.org/10.1177/0018726714552001>
- Tafvelin, S., Keisu, B., y Kvist, E. (2019). The prevalence and consequences of intragroup conflicts for employee well-being in women-dominated work. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 43(1), 47–62. <https://doi.org/10.1080/23303131.2019.1661321>
- Vázquez Ponce, Y., Tamez Martínez, X., Recio Reyes, R., y Gómez Sánchez, D. (2021). Profesionalización de las pymes en México. *Tlatemoani. Revista Académica de Investigación*, 12(38), 268–295.
- Velázquez Narváez, Y., y Díaz Cabrera, M. D. (2020). Violencia y desigualdad laboral en México: Revisión teórica desde una perspectiva de género. *Andamios*, 17(42). <https://doi.org/10.29092/uacm.v17i42.750>
- Vitores Rosales, E. M., Espejo Martínez, M., y García Torres, M. A. (2005). *Mobbing: Un diagnóstico necesario*. Institute of Lifelong Learning.