



**DATOS GENERALES DEL PROYECTO**

**Título:** La significación del empleado sobre la violencia organizacional

**Tipo de Investigación:**    Básica                      ☐  
   Aplicada                      ☒  
   Desarrollo Tecnológico   ☐

**Disciplina:** Sicología Social

**Modalidad en la que participa:** "C" El proyecto es responsabilidad de dos investigadores y dos colaboradores

**Duración (Meses):** 36 meses

**Organismo o Dependencia Académica:** FA.CI.CO.

**DES que participan:**

**Nombre del Cuerpo Académico:** Sicología Laboral

**Línea de Investigación:** Violencia

**Posgrado con el que se vincula:**, Doctorado en Ciencias Sociales de la UAEM, Maestría en Intervención Familiar de la FA.CI.CO., Maestría en Educación Superior de la FA.CI.CO.

**Tres palabras clave:**                      Significación                      Violencia                      organizacional



***Universidad Autónoma del Estado de México***

*Secretaría de Investigación y Estudios Avanzados*

*Dirección de Investigación*

**DATOS GENERALES DEL RESPONSABLE TÉCNICO DEL PROYECTO**

**Nombre (s):** Leonor Guadalupe

**Apellido Paterno:** Delgadillo

**Apellido Materno:** Guzmán

**Título/ Grado:** Maestra en psicología clínica

**Especialidad:**

**RFC:** DEGL 640113

**CURP:** DEGL640113MCSLZN01

**¿Actualmente esta estudiando?** Si ☒ No ☐

**Nivel de los estudios que esta realizando:** Maestría ☐ Doctorado ☒

**Correo electrónico:** delgadilloleonor@hotmail.com

**Teléfonos:** 2115568 0447222927881

**Tipo de plaza:** TCC

**RECONOCIMIENTOS EXTERNOS**

**Pertenece al SNI:** Si ☐ Nivel: \_\_\_\_\_ No ☒

**Otro tipo de reconocimientos o méritos:** Perfil Promep

**Participación en proyectos de fuente externa:**

Entidad financiadora:

Duración: desde \_\_\_\_\_ hasta \_\_\_\_\_

No. de investigadores participantes: \_\_\_\_\_



## RELACIÓN DE PARTICIPANTES

Incluir en esta lista a Responsables y Colaboradores.

No.	RFC	Nombre Completo	Tipo de plaza	Correo electrónico	Horas*	Nivel de participación**
1	DEGL640113	LEONOR GPE. DELGADILLO GUZMÁN	TCC	delgadilloleonor@hotmail.com	8 h/s/m	Responsable
2	MEMA591201	AIDA MERCADO MAYA	TCB		8 h/s/m	Responsable
3	SALA	ARISTEO SANTOS LÓPEZ	TCE		4 h/s/m	Colaborador
4	PODT	TERESA PONCE DÁVALOS	TCD		4 h/s/m	Colaborador

\*Horas dedicadas al proyecto por semana (mínimo 8hrs. por semana / mes).

\*\* Responsables o colaboradores.



## **HOJA RESUMEN**

***Todos los incisos de esta sección deberán ser cubiertos de manera obligatoria.***

A). Resumen del proyecto en español e inglés (máximo 15 renglones por idioma).

Esta investigación tiene como objetivo analizar el proceso de significación de la violencia organizacional<sup>1</sup> desde el empleado ocupando la propuesta de la sociología fenomenológica de Schütz y seguida por Berger y Luckmann. Un modelo que parte del reconocimiento de la capacidad reflexiva del individuo y de la relevancia de sus relaciones sociales para interpretar las experiencias que vive. Se espera con esta investigación construir conocimiento nuevo dirigido principalmente a las organizaciones para que puedan identificar el fenómeno y construyan las acciones pertinentes que consideren para disminuirlo. Para lograr el objetivo planteado se trabajara con cinco participantes y se ocupará como fuentes de evidencia la entrevista abierta a profundidad.

This research has as goal analyze de process of signification of violence in the organizations fromm de employ view, in orden to achieve this goal it is going to use the propous of fenomenologyc sociology of Schütz and folowwing by Berger y Luckmann. This model considers that the individual has the capacity of reflexion and the relevancy of social relations in order to asign sens to the diferentes experencies that lives. It hopes that with this research building new and usefull knowledge for the organizations, in this way they can be able to identify the phenomenon and create the necessary actions in orden to avoid it. In methodological therms it will be consider to work with five participants using with each of them deep interview and oral history.

---

<sup>1</sup> En el marco del presente trabajo la organización será entendida como el espacio objetivo creado por el hombre para establecer relaciones sociales con un objetivo compartido que sigue una racionalidad específica en el sentido weberiano (Weber, 2002:20). En el caso de las organizaciones económicas, como tal es el caso de las empresas o bien de organizaciones públicas o civiles, la racionalidad de las acciones de sus miembros sigue una racionalidad económica.



B). Productos anuales concretos a obtener:

B.1. Tesis (Incluir nivel y título tentativo).

Tesis 1

Nivel: licenciatura en psicología durante el **segundo año**

Título: La Violencia laboral y su explicación teórica desde la fenomenología

Tesis 2

Nivel: licenciatura en psicología durante el **tercer año**

Título: La interpretación de la violencia laboral, un estudio de caso

Tesis 3

Nivel: licenciatura en psicología durante el **tercer año**

Título: La interpretación de la violencia laboral por género

B.2. Artículos en revistas arbitradas (Incluir el nombre de la revista contemplada).

Artículo 1

Nombre de la revista: PAPELES DE POBLACIÓN

Registro: ISI ☒ LATINDEX ☐ CONACYT ☐

Artículo 2

Nombre de la revista:

Registro: ISI ☐ LATINDEX ☐ CONACYT ☐

B.3. Libros/ capítulos (Incluir la casa editorial contemplada).

Libro "Violencia laboral, una realidad cotidiana"

**C). Producto que vincula al proyecto con la sociedad.**

Diseño de un taller dirigido a mandos intermedios y directivos para que desarrollen el conocimiento pertinente en la identificación de prácticas psicológicas violentas en su organización.



**PROYECTO.**

**TÍTULO**

***La significación del empleado sobre la violencia organizacional***

**ANTECEDENTES**

En aras de dar ejemplos concretos sobre la violencia psicológica, permítase tomar como ejemplo el diferencial de privilegios culturales por género que se observa en algunas sociedades como por ejemplo en Latinoamérica, Norteamérica, Europa, Asia (Organización Mundial de la salud, 2003) en las que la mujer no tiene las mismas prerrogativas que el hombre, se observa un mercado de bienes simbólicos, es decir de un sitio social destinado a la circulación e intercambio de productos y servicios en el que el varón funge la mayoría de las veces como protagonista en la toma de decisiones. Esta misma situación se observa al interior de las organizaciones, en las que se puede advertir una práctica cultural que asigna a los varones las posiciones de mayor nivel jerárquico, produciendo una violencia estructural, es decir, una imposición que a su vez es reforzada por actitudes y comportamientos de los mismos miembros de la organización. Situación que de manera esquemática bien puede quedar ilustrada con el triángulo de la violencia propuesto por Galtung (1998), en cuyos vértices se encuentra por una lado la conducta, por otro la cultura y en su tercer vértice la estructura social.

Con base en el peso de la estructura social y la influencia de las pautas culturales que son aprehendidas y aprendidas por los grupos sociales más significativos en la vida humana: la familia y la escuela, refuerzan y estimulan la producción de actos de violencia directa en las relaciones interpersonales. Esta violencia directa puede ser física o verbal, o en su defecto puede presentarse de forma combinada. Sus actos son visibles en formas de conductas (acción social) que tienen sus raíces en una cultura de violencia (heroica, patriótica, patriarcal) y en una estructura que en sí misma es violenta en tanto que es represiva, explotadora y alienadora. Luego entonces, la violencia estructural y cultural estimulan la producción de la violencia directa. La violencia cultural es la suma total de todos los mitos, de gloria y trauma, que sirven para justificar la violencia directa. La violencia estructural es la suma total de todos los choques incrustados en las estructuras sociales y mundiales, solidificados de tal forma que son casi inmutables. Ambos tipos de violencia cultural y estructural permean las relaciones interpersonales, pues el individuo vive su cotidianidad expuesto a la dinámica tanto de la cultura como de la estructura social, de ahí que algunos de los elementos que presentan estos dos tipos de violencia se deslicen progresiva y sistemáticamente en las relaciones cotidianas, ya sea laborales, escolares o familiares (Galtung, 1998).

Siguiendo con el ejemplo de la diferenciación entre los géneros, y las formas simbólicas en las que uno es violentado en mayor medida que el otro género, se advierte que en una gruesa síntesis al género femenino se le ha otorgado un papel secundario dentro de las organizaciones, a este respecto resulta interesante el consenso que hay entre varios autores, entre los que destacan: Torres (2001), Ramírez (2000), Lagarde (1997), y Echeburúa y de Corral (1998). Datos concretos se encuentran en lo reportado por las Naciones Unidas al cierre de la década de los años ochenta, sobre la discriminación y explotación de las mujeres en el mundo; con base en investigaciones nacionales y regionales, informes de consultoría, datos proporcionados por los gobiernos de los países miembros y algunas aportaciones de organismos no gubernamentales las Naciones Unidas pudieron establecer que las mujeres representaban aproximadamente la mitad de la población mundial (51%), realizaban las dos terceras partes del trabajo productivo y



habían recibido el 10% de ingreso y detentaban el 1% de la propiedad mundial (Torres, 2001). Bourdieu (2000) destaca el hecho que las actividades remuneradas que desempeñan las mujeres son las que se encuentran en términos económicos con los ingresos más bajos.

En México, en el marco del programa regional de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) se presentó el documento *Las instituciones de educación superior y la equidad de género*. 2003: 7. Documento en el que se señala la predominancia de los varones en el Sistema Nacional de Investigadores (CONACYT) en las siete áreas del conocimiento: 1. Ciencias físico matemáticas y de la tierra, 2. Biología y química, 3. Medicina y ciencias de la salud, 4. Humanidades y ciencias de la conducta, 5. Ciencias sociales, 6. Biotecnología y ciencias agropecuarias, 7. Ingeniería. En el año 1991, del total de investigadores/as inscritos en el SIN, 1,295 eran mujeres, lo que representaba una participación de 21%. Para el 2003, de un total de 9,229 integrantes, 279 (29.6%) son mujeres. La representación más alta de las mujeres se ubica en las áreas de humanidades y ciencias de la conducta y la menor en el área de ciencias físico matemáticas y de la tierra. En relación a los niveles jerárquicos del Sistema de investigadores nacional (SIN) en el 2003 no hay más de 3 mujeres por cada 10 hombres en las categorías de "candidatos a investigador", nivel I y nivel II. En el nivel III se registra un 16.5% de mujeres. La tendencia indica que conforme aumenta el nivel jerárquico de investigación la presencia femenina disminuye.

Lo arriba referido así como muchas otras situaciones similares, y otras más que bajo la experiencia y conocimiento personal se pueden identificar, apuntan que la posición diferencial entre los géneros al parecer estimula la producción permanente de una pauta cultural de emisión de la violencia producida en la mayoría de los casos por el varón hacia la mujer y no al revés. Además del ejemplo anterior sobre el diferencial de beneficios sociales por género, se encuentran otros ejemplos más, como por ejemplo en la estética, las personas más atractivas son susceptibles de canjearse beneficios diferenciales con respecto a sus compañeros, la orientación sexual es otro ejemplo, como también el origen étnico.

### **Justificación**

Se parte de la tesis que la forma de violencia que más frecuentemente se lleva a cabo es la violencia psicológica, también llamada violencia moral por Hirigoyen (1999), lo que quizá se pueda explicar por el progreso que se observa en la regulación sobre la vigilancia social que existe en torno a lo que está permitido en el marco de las relaciones sociales (Elias, 2001). Un tipo de violencia, que por sus características, resulta ser la más difícil de evidenciar, porque se perpetra bajo el disfraz de las consignas sociales establecidas dentro de una organización pública o privada, al mismo tiempo que, resulta dados sus efectos una de las más dañinas, tanto porque puede inducir al receptor del acto violento en agudos cuadros de desajuste psicológico, es decir, enfermedad, además de estar en riesgo de perder, o en su defecto de hecho perder el empleo, como por el hecho de que el emisor de la violencia difícilmente se le puede probar responsabilidad como agresor. Este tipo de violencia se produce en el límite de la evidencia, porque su manifestación es simbólica, está ligada en su producción a la cultura, a los modelos prescritos y a los límites de acción social proscritos y es susceptible de combinarse con otras formas de violencia como pueden ser física, económica y sexual.





Se parte del entendimiento que la violencia es todo acto intencional que se vale del daño hacia el otro pudiendo o no buscar en algún momento someter al otro, sus formas de expresión explícita pueden ser: la coerción (intimidación), el control, la desvalorización y la indiferencia. La violencia psicológica entonces se define como todo acto producido intencionalmente que se distingue por la desvalorización (Echeburúa, 1998; Torres, 2001), el control (Jacobson y Gottman, 2001), la indiferencia (Echeburúa, 1998) y la intimidación (coerción; Jacobson y Gottman, 2001).

En términos concretos y de forma sumariada la violencia psicológica se distingue por gritos, amenazas de daño, aislamiento social y físico (no poder salir, no hablar con otro, etc.), celos y posesividad extrema, intimidación, degradación y humillación, insultos y críticas constantes. Otras manifestaciones de la violencia psicológica son las acusaciones sin fundamento, la atribución de culpas por todo lo que pasa, ignorar o no dar importancia o ridiculizar las necesidades del receptor del acto violento, las mentiras, el rompimiento de promesas, manejar rápida y descuidadamente para asustar e intimidar, llevar a cabo acciones destructivas como romper objetos, varios de estos elementos se encuentran expuestos por Venguer, Fawcett, Vernon y Pick (1998).

La relevancia de este proyecto radica en su abordaje sobre un fenómeno que toca la subjetividad del empleado, desestabilizándolo como receptor de actos violentos, entre cuyos efectos se pueden advertir de acuerdo con Berger y Luckmann (1978) pérdida de la dirección, de la estabilidad y del control con respecto a su conocimiento social laboral, produciéndole estados de confusión, que puede llegar a la manifestación de angustia, depresión, un estado constante de tensión y paulatinamente el desarrollo de un concepto erróneo de sí mismo.

Salir de este estado de desorganización, inestabilidad y fragilidad psicológica puede darse con base en el conocimiento intersubjetivo que se tiene del emisor, en la historia compartida en el marco de la vida cotidiana en la organización, en el diálogo con otras personas, compañeros de trabajo pares o superiores, a su aumento de conocimiento sobre la violencia que vive, a su capacidad reflexiva y a la posibilidad de toma de decisiones (Berger y Luckmann, 2001).

Estos elementos en su conjunto no se dan de forma automática, están supeditados a un proceso subjetivo que a su vez está sujeto al marco objetivo de las acciones de aquellos otros con los que está interactuando el receptor de la violencia, algunos de estos elementos son predominantemente sociales otros son predominantemente psicológicos. Así, se tiene el caso del conocimiento intersubjetivo y del diálogo con otras personas significantes como elementos fundamentalmente sociológicos, porque se dan en el marco de la interacción, de la acción recíproca entre dos o más individuos, en este caso, entre el emisor y el receptor de la violencia, y la acción recíproca con personas cercanas al receptor (Schütz, 1993).

En cuanto a la historia compartida, se trata de un proceso si bien fundamentalmente social, al ser evocado es un proceso fundamentalmente psicológico, porque se trata de una elaboración eminentemente subjetiva del pasado vivido con el emisor de la violencia; del mismo modo el aumento de conocimiento sobre la violencia que se vive se produce con base en proceso cognitivos de clasificación y ordenamiento, en el que se van distinguiendo las diferentes acciones violentas que recibieron, las características de cada una de ellas, el momento en que se produjeron, las reacciones que el emisor tuvo frente a tales acciones, en fin se trata de un proceso psicológico que involucra un gama de





procesos psicológicos como la atención, la memoria, el análisis y la síntesis; en cuanto a la capacidad reflexiva, vale decir que se trata de un atributo humano, producto consecuente de la acción conjunta de los procesos psicológicos y de los procesos sociológicos señalados. La capacidad reflexiva posibilita la toma de decisiones con respecto a la posición que el receptor asume tomar frente a la violencia organizacional que vive.

Saber acerca de las posibles consecuencias que presenta la violencia organizacional posibilita un proceso de identificación de la misma más rápido y preciso, al hablar de la violencia se hace alusión a un acto humano que se distingue por el daño que produce y por el riesgo de peligrosidad en el que se puede introducir el receptor de la violencia, como por ejemplo inestabilidad en su identidad.

De acuerdo con Galtung (1998) existe una tolerancia social de la violencia directa que está asociada con la violencia cultural y estructural. Aquella clase de violencia la directa psicológica se utiliza por algunos como un mecanismo para resolver conflictos que deben ser resueltos. Esa violencia directa forma parte de un orden social naturalizado en el pensamiento y acción de los individuos, miembros de la sociedad, que queda establecido por un conjunto de creencias, contenidos ideológicos, discursos y prácticas que colocan en desventaja al receptor de la violencia con respecto al emisor.

Este orden social naturalizado es reforzado por el papel de las instituciones sociales, de las que destacan la familia, la escuela, la iglesia y el Estado. Que subrayan constantemente la obediencia heterónoma como una virtud y desdeñan la obediencia autónoma, calificándola como un vicio. En palabras de Fromm (1990:12):

“.....para prevenir una confusión entre términos, debemos establecer un importante distinguo. La obediencia a una persona, institución o poder (obediencia heterónoma) es sometimiento implica la abdicación de mi autonomía y la aceptación de una voluntad o juicio ajenos en lugar del mío. La obediencia a mi propia razón o convicción (obediencia autónoma) no es un acto de sumisión sino de afirmación. Mi convicción y mi juicio, si son auténticamente míos, forman parte de mí. Si los sigo, más bien que obedecer al juicio de otros, estoy siendo yo mismo; por ende, la palabra obedecer sólo puede aplicarse en un sentido metafórico y con un significado que es fundamentalmente distinto del que tiene en el caso de la “obediencia heterónoma”.

Obediencia heterónoma entonces, cosa más alejada de la capacidad reflexiva, justamente por este tipo de enseñanzas el individuo entra en conflicto y su desconcierto ante una autoridad heterónoma es tal que le consume tiempo y energía síquica darle coherencia a ese acto destructivo. En sí, la obediencia heterónoma es una construcción social arbitraria montada en la dimensión de un deber ser cuestionable. Cuestionable desde el momento que para hacerse obedecer recurre a la imposición y no a la persuasión. Una imposición que se ejerce disfrazada con mandato moral, y supuestamente y por lo tanto deseable y además legitimado por diferentes organizaciones.

### **Hipótesis o planteamiento del problema**

El proceso de significación de la violencia organizacional por parte del empleado como receptor está sujeto a rupturas de sentido producto de su capacidad reflexiva y de sus significantes.



### **Objetivo general**

Este proyecto tiene como objetivo analizar el proceso de significación de la violencia organizacional<sup>2</sup> desde el empleado.

### **Objetivos específicos**

1. Identificar la significación inicial de la violencia organizacional que vive el empleado.
2. Identificar las rupturas de sentido sobre la significación de la violencia organizacional que vive el empleado.
3. Identificar las rutas de acción que toma el empleado una vez que significa la violencia organizacional que vive.

### **Metodología**

En términos metodológicos se trabajará epistemológicamente desde lo cualitativo, con fuentes primarias de información: cinco estudios de caso, llamados por Stake (1994) estudios de caso colectivos, que se caracteriza por llevar al investigador a un mejor entendimiento, quizás a una mejor teorización sobre el fenómeno que aborda, en tanto que busca probar la pertinencia de sus supuestos. Se trabajará como fuentes de evidencia entrevista abierta a profundidad y relato de vida. Reconstruyendo con el mayor detalle posible, las circunstancias que antecedieron y sucedieron a la aparición de la violencia. Se opta por la entrevista abierta a profundidad porque permite el acceso a los significados de los participantes, sobre las experiencias en estudio y entorno (Miller and Glassner, 1998). Se utilizará también el relato de vida, que se distingue porque la intervención del investigador es casi nula. Con esta decisión metodológica se busca minimizar las posibilidades de pérdida de información relevante y el riesgo de sesgar la dirección de la entrevista<sup>3</sup>. Las categorías de análisis serán las tipificaciones y los significantes considerados cronológicamente desde la aparición de los actos violentos referidos por cada participante hasta su condición actual<sup>4</sup>.

### **Procedimiento**

El procedimiento contempla: consentimiento informado, preservando la confidencialidad de los datos y el anonimato de los participantes (Fontana y Frey, 1994) entrevistas, formato de registro (grabación), transcripción textual de las entrevistas; determinación de las personas entrevistadas; análisis de los datos, relacionando los casos de acuerdo al modelo teórico considerado (Yin, 1994).

La estrategia para contactar a los participantes será la técnica *bola de nieve*, que consiste en conocer a algunos informantes y lograr que ellos presenten a otros (Taylor y Bogdan, 1992). Con cada uno se establecerán encuentros regulares semanales, en la medida de sus posibilidades y de acuerdo a sus actividades. Se trabajó una relación de confianza y familiaridad, mostrando interés genuino y sin mostrar crítica alguna sobre sus experiencias (Miller y Glassner, 1998).

<sup>2</sup> En el marco del presente trabajo la organización será entendida como el espacio objetivo creado por el hombre para establecer relaciones sociales con un objetivo compartido que sigue una racionalidad específica en el sentido weberiano (Weber, 2002:20). En el caso de las organizaciones económicas, como tal es el caso de las empresas o bien de organizaciones públicas o civiles, la racionalidad de las acciones de sus miembros sigue una racionalidad económica.

<sup>3</sup> En cualquier caso el investigador debe tener presente que su influencia en el proceso de la recolección de los datos no puede ser del todo eliminada, pero si neutralizada si las premisas y asunciones de las que parte, son elaboradas lo más claramente posible (Marcus y Fischer, 1986, citados por Fontana y Frey, 1994).

<sup>4</sup> Categoría entendida como una conceptualización realizada a partir de los elementos de análisis considerados con base al modelo teórico que se ocupa, en este caso la sociología comprensiva (Buendía, Colás y Hernández, 1998)



Los criterios de selección serán empleados que identifican vivir o haber vivido violencia organizacional; con un mínimo de permanencia en el trabajo de un año; ya sea que trabajen en el sector público o privado; mayores de 18 años; con estudios mínimos de primaria; hombres o mujeres; con o sin hijos; casadas o en unión libre; No se pretende con este número de casos, representar a todos los empleados que sufren violencia organizacional, en todo caso, de acuerdo a los elementos sociales que algunos otros empleados compartan con los participantes, existe la posibilidad de que puedan aplicarse los hallazgos encontrados<sup>5</sup>.

### **Bibliografía**

- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) y el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). 2003. *Las instituciones de educación superior y la equidad de género*. México.
- Berger, P., y Luckmann, T. 2001. *La construcción social de la realidad*. 1ª. Edición en castellano. 1968. Argentina. Amorrortu.
- Bourdieu, P. 2000. *La dominación masculina*. Barcelona: Editorial Anagrama.
- Buendía, L., Colás, P., y Hernández, F. 1998. *Métodos de investigación en psicopedagogía*. España. Mc. Graw Hill.
- Echeburúa, E., y de Corral, P. 1998. *Manual de violencia familiar*. España: Siglo Veintiuno.
- Elias, N. 2001. *El proceso civilizatorio*. México. Fondo de cultura económica.
- Fontana, A., and Frey, J. 1994. "Interviewing. The Art of Science". Denzin, N., and Lincoln, Y., (ed.). *Handbook of Qualitative Research*. Sage Publications. U.S.A. pp. 361-376.
- Fromm, E. 1990. *La desobediencia. Sobre la desobediencia y otros ensayos*. México: Paidós Studio.
- Galtung, J. 1998. *Tras la violencia, 3 R: reconstrucción, reconciliación, resolución*. Gobierno Vasco: Comisión Europea.
- Hirigoyen, M. 1999. *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. España: Paidós.
- Jacobson, N., y Gottman, J. 2001. *Hombres que agreden a sus mujeres. Cómo poner fin a las relaciones abusivas*. México: Paidós.
- Lagarde, M. 1997. *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*. Universidad Nacional Autónoma de México. México.
- Miller, J., and Glassner, B. 1998. "The 'Inside' and the 'Outside': Finding Realities in Interviews". Silverman, D. (ed.). *Qualitative Research. Theory, Method and Practice*. Sage Publications. Great Britain. Pp. 99-112.
- Organización Mundial de la Salud. 2003. *Informe mundial sobre la violencia y la salud*. Washington: Organización Mundial de la Salud.
- Ramírez, F. 2000. *Violencia masculina en el hogar*. México. Editorial Pax.
- Schütz, A. 1993. *La construcción significativa del mundo social. Introducción a la sociología comprensiva*. España: Paidós.

---

<sup>5</sup> Previa a la selección de las participantes se desecharon tres casos por no cubrir los criterios de selección, uno de ellos se trataba de una médica pediatra ya separada, con dos hijas menores de 12 años, que manifestó violencia económica y psicológica, que al momento de establecer el contacto con ella se encontraba realizando las gestiones jurídicas correspondientes para la guardia y custodia de sus hijas. Un segundo caso fue, una mujer menor de 30 años, con tres hijos, que trabajó como prostituta, y se desempeñaba como afanadora, tenía a su amante y entre otras de sus características vivía episodios críticos de violencia con su pareja (uso de cuchillo), ideaciones homicidas contra el marido, no contaba con automóvil ni con casa propia, vivía con la familia de su esposo. El tercer caso, era una pareja con cuatro hijos, con bajo nivel escolar, ella con secundaria y él con primaria, con escasa movilidad económica ascendente, ambos desempeñándose como comerciantes de barbacoa que ellos mismos preparaban y vendían los fines de semana, su residencia estaba ubicada en un municipio rural.



***Universidad Autónoma del Estado de México***

*Secretaría de Investigación y Estudios Avanzados*

*Dirección de Investigación*

- Stake, R. 1994. "Case study". Denzin, N., y Lincoln, I. (eds.). *Handbook of qualitative research*. Sage Publications. U.S.A. pp. 236-247.
- Taylor, S., y Bogdan, R. 1992. *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. 1ª. Reimpresión. Paidós. España.
- Torres, M. 2001. *La violencia en casa*. 1ª. Edición. México. Paidós.
- Venguer, T., Fawcett, G., Vernon, R., y Pick, S. 1998. *Violencia doméstica: un marco conceptual para la capacitación del personal de salud*. México. Population Council.
- Weber, M. 2002. *Economía y sociedad*. Décima cuarta reimpresión. 1922 primera edición en alemán. México: Fondo de cultura económica.
- Yin, R. 1994. *Case study research. Design and methods*. 2<sup>nd</sup>. Edition. Sage Publications. U.S.A.



**Cronograma de actividades** *(Incluir relación con productos a obtener)*

<b>PLAN DE TRABAJO</b>		
<b>ACTIVIDAD</b>	<b>PRODUCTO</b>	<b>FECHA</b>
Trabajo teórico	Primer reporte de investigación	Primer año
Índice preliminar del libro	Bosquejo inicial del índice del libro	Primer año
Asesoría de tesis	1 tesista	Segundo año
Trabajo de campo, entrevistas y relato de vida agotados, transcripción de los mismos	Segundo reporte de investigación	Segundo año
Redacción de un artículo	Publicación de un artículo	Segundo año
Asesoría de tesis	2 tesis	Tercer año
Análisis e interpretación de los datos		Tercer año
Redacción del informe de la investigación	Tercer y final de reporte de investigación	Tercer año

**Recursos disponibles**

Recursos materiales (equipo e instalaciones), humanos y técnicos de que se dispone para realizar el proyecto.

Se cuenta con cubículo para trabajar las sesiones de discusión, ahí mismo está el equipo de cómputo **sin** una impresora adecuada para el trabajo rudo que amerita la investigación y **sin** un dactilógrafo que representa un recurso técnico fundamental para la transcripción del trabajo de campo realizado, seremos dos los investigadores responsables.



**ÁRBITROS PROPUESTOS** (Proponer al menos tres árbitros)

Copiar esta sección tantas veces como árbitros proponga, es requisito indispensable el correo electrónico.

**1. Título/ Grado: Doctor en Sociología**

**Nombre completo: Nelson Arteaga Botello**

**Institución: Colegio Mexiquense**

**Dependencia: Colegio Mexiquense**

**Área o Disciplina en que trabaja actualmente: Sociología**

**Pertenece al SNI:** Si ☒ Nivel: \_\_\_\_\_ No ☐

**Correo electrónico:**

**Teléfono:**

**2. Título/ Grado: Doctora en Psicología**

**Nombre completo: Gabriela Villafañá Montiel**

**Institución: Universidad Autónoma del Estado de México, Facultad de Ciencias de la Conducta**

**Dependencia: Universidad Autónoma del Estado de México**

**Área o Disciplina en que trabaja actualmente: Psicología**

**Pertenece al SNI:** Si ☐ Nivel: \_\_\_\_\_ No ☒

**Correo electrónico:**

**Teléfono: 272 00 76    272 15 18**

**3. Título/ Grado: Doctor en Filosofía**

**Nombre completo: Adolfo López Suárez**

**Institución: Universidad Autónoma del Estado de México**

**Dependencia: Universidad Autónoma del Estado de México**

**Área o Disciplina en que trabaja actualmente: Educación**

**Pertenece al SNI:** Si ☐ Nivel: \_\_\_\_\_ No ☒

**Correo electrónico:**

**Teléfono: 2 14 36 60**



## INFORMACIÓN ACADÉMICA DE PARTICIPANTES

Copiar esta sección tantas veces como Participantes tenga el proyecto.

Número de participante según lista **1**

**Tipo de participación: Autora**

**Título/grado: Maestra en sicología clínica**

**Correo electrónico: delgadilloleonor@hotmail.com**

**Horas dedicadas al proyecto por semana: 8 horas**

### Describe las tareas que el participante desarrollará:

Búsqueda de información, estructuración del marco teórico, enlace con la Secretaría del trabajo para obtener la autorización para realizar ahí la investigación, en caso necesario contactar también a Derechos Humanos, elaboración del índice preliminar de la investigación. Coordinación de las tareas con los otros investigadores. Programación de reuniones de trabajo mensuales para incorporar la información y discutir los avances. Responsable de la ejecución del proyecto, del cumplimiento de sus objetivos y metas, de la generación de los productos entregables y de la elaboración de los informes de avance e informe final.

**Pertenece al SNI:** Si ☐ Nivel: \_\_\_\_\_ No ☒

**Adscripción: FACICO**

**Cuerpo Académico al que pertenece<sup>6</sup>:** Psicología Laboral

**Línea de generación y aplicación del conocimiento (LGAC):** Violencia

**Producción: Tres últimas tesis, publicaciones y proyectos de investigación en los que ha participado, relacionados con el tema:**

Tesis "Normalización de un instrumento sicométrico de violencia de pareja con mujeres heterosexuales" Antonia Fuentes Vázquez, 2004

Tesis "Comparación de la frecuencia de violencia en pareja entre mujeres de diferente escolaridad" Maritza Flores Conzuelo, 2003

Tesis "Construcción de una prueba sicométrica para medir la frecuencia de la violencia en la pareja heterosexual en el género femenino del Estado de México" Pedrosa, Ivet y Tercero, Concepción, 2003

Tesis "Factores estresantes y necesidades motivacionales que presenta el personal sindicalizado de dos empresas alimenticias" Eduardo Pérez Archundia, 2001

Libro "Entre la violencia y el amor", libro publicado por la U.A.E.M. con 2 ediciones, 2001

Artículo "Justicia para las víctimas", publicado en el libro *Entre la violencia y el amor*

Artículo "El acoso sexual en el trabajo –una negociación desleal–", publicado en el libro *Entre la violencia y el amor*

Artículo "El estrés por género en el ámbito productivo", publicado en la revista médica del ISSEMYM, 1999

Investigación: Construcción, validación, confiabilidad y normalización de un instrumento sicométrico de violencia en la pareja heterosexual para mujeres" clave 1652/2003, financiado por la UAEM

<sup>6</sup> Requisito indispensable pertenecer a un Cuerpo Académico para participar en un proyecto de Investigación.





Número de participante según lista **2**

**Tipo de participación: CoAutora**

**Título/grado: Maestra en sicología clínica**

**Correo electrónico:**

**Horas dedicadas al proyecto por semana: 8 horas**

**Describe las tareas que el participante desarrollará:**

Identificar a un tesista que se integren en la investigación. Asistir en la coordinación de las tareas con los otros investigadores. Asistir a las reuniones de trabajo mensuales para incorporar la información y discutir los avances. Participar en la indagación documental. Participar en las entrevistas. Transcripción de las entrevistas. Análisis de las entrevistas. Asistir al investigador responsable en la ejecución del proyecto.

**Pertenece al SNI:** Si ☐ Nivel: \_\_\_\_\_ No ☒

**Adscripción: FACICO**

**Cuerpo Académico al que pertenece<sup>7</sup>:**

Sicología Laboral

**Línea de generación y aplicación del conocimiento (LGAC):**

Violencia

**Producción: Tres últimas tesis, publicaciones y proyectos de investigación en los que ha participado, relacionados con el tema:**

**"Sentido de vida en la vejez: el punto de vista de dos mujeres adultas mayores"**

**Patricia Pagola Aviles, 2005**

**"Nivel de ansiedad en padres de menores que serán intervenidos quirúrgicamente en el hospital para el niño del ISSEMYM"**

**Carlos Alberto Estrada Esquivel, 2005**

**"Vacío existencial y evitación al éxito en trabajadores operativos de una empresa del ramo alimenticio"**

**Sami Rosales Cosme, 2004**

**Investigación 1764/2003 "Factores sicosociales y significado de vida en la tercera edad. Financiamiento de la UAEM"**

<sup>7</sup> Requisito indispensable pertenecer a un Cuerpo Académico para participar en un proyecto de Investigación.



Número de participante según lista **3**

**Tipo de participación: Colaborador**

**Título/grado: Doctor en Educación**

**Correo electrónico:**

**Horas dedicadas al proyecto por semana: 4 horas**

**Describa las tareas que el participante desarrollará:**

Participar en la revisión de cada una de las etapas de la investigación, asistiendo a las reuniones de trabajo previamente programadas. Buscar espacios de discusión y difusión de la investigación en los posgrados en los que participa como docente o bien como docente invitado. Conseguir dos tesis que se incorporen en la investigación.

**Pertenece al SNI:** Si ☐ Nivel: \_\_\_\_\_ No ☒

**Adscripción: FACICO**

**Cuerpo Académico al que pertenece<sup>8</sup>:**

Sicología Laboral

**Línea de generación y aplicación del conocimiento (LGAC):**

Educación y globalización

**Producción: Tres últimas tesis, publicaciones y proyectos de investigación en los que ha participado, relacionados con el tema:**

<sup>8</sup> Requisito indispensable pertenecer a un Cuerpo Académico para participar en un proyecto de Investigación.



Número de participante según lista **4**

**Tipo de participación: Colaborador**

**Título/grado: Maestra en Administración**

**Correo electrónico:**

**Horas dedicadas al proyecto por semana: 4 horas**

**Describa las tareas que el participante desarrollará:**

Participar en la revisión de cada una de las etapas de la investigación, asistiendo a las reuniones de trabajo previamente programadas. Buscar espacios de discusión y difusión de la investigación en los posgrados en los que participa como docente o bien como docente invitado.

**Pertenece al SNI:** Si ☐ Nivel: \_\_\_\_\_ No ☒

**Adscripción: FACICO**

**Cuerpo Académico al que pertenece<sup>9</sup>:**

Sicología Laboral

**Línea de generación y aplicación del conocimiento (LGAC):**

**Educación y globalización**

**Producción: Tres últimas tesis, publicaciones y proyectos de investigación en los que ha participado, relacionados con el tema:**

<sup>9</sup> Requisito indispensable pertenecer a un Cuerpo Académico para participar en un proyecto de Investigación.



## REQUERIMIENTOS FINANCIEROS ANUALES

### Gasto Corriente (Remitirse al Glosario)

Rubro	Monto
Dactilógrafo	50,000.00
Impresora	20,000.00
Papelería	4,800.00
Fotocopias	1,800.00
Mantenimiento de equipo de cómputo	3,000.00
Combustible	36,000.00
Material de audio	2,500.00
Casetas	4,000.00
Viáticos	16,000.00
Pasajes	3,000.00
Congresos	18,000.00
Bancos de información	3,000.00
Acervo bibliográfico	6,000.00
3 Becarios	54,000.00

<b>Subtotal gasto corriente:</b>	222,100.00
----------------------------------	------------



## REQUERIMIENTOS FINANCIEROS ANUALES

### Gasto de Inversión (Remitirse al Glosario)

Cantidad	Descripción	Valor Unitario	Importe Total
1	Dactilógrafo	50,000	50,000.00
1	Impresora	20,000	20,000.00

<b>Subtotal gasto de inversión:</b>	70,000.00
-------------------------------------	-----------

### Monto total solicitado

Subtotal gasto corriente	\$ 152,100.00
Subtotal gasto de inversión	\$ 70,000.00
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 222,100.00</b>



## Justificación de gastos y memoria de cálculo

Rubro	Justificación
Dactilógrafo	La transcripción de entrevistas requiere el apoyo del equipo técnico necesario, para realizar la tarea de manera eficiente, optimizando así el tiempo en la parte que corresponde al trabajo de campo, pudiendo de esta manera dedicar más tiempo al análisis y discusión de los resultados. En tanto que se trata de un modelo de investigación heurístico la disposición del tiempo para la reflexión crítica del trabajo resulta fundamental, de tal manera que realizar las tareas operativas como el mecanografiado de las entrevistas en el tiempo mínimo es lo pertinente
Impresora	Emprender una investigación de este tipo, en la que metodológicamente se trabajará con entrevista a profundidad y relato de vida, implica hablar de varias horas de trabajo cara a cara con los participantes, en las que se recuperará la información a través de la grabación llevado esto a la transcripción implica un número importante de hojas que al momento de imprimirse pueden representar para cada uno de los casos más de 100 cuartillas, ello sin contar con todo el trabajo de indagación documental que a su vez requiere la elaboración de síntesis de las lecturas trabajadas, así como el armado de los avances que se vayan realizando. Contar con una impresora de trabajo rudo cuyo tiempo de impresión sea breve y cuya calidad de impresión sea nítida y fiel resulta una necesidad básica que requiere cubrirse desde el inicio en que se comienza con la investigación.
Papelería	Como todo trabajo de investigación será menester realizar entregas de reporte, preparación de conferencias y artículos, entre otros, de tal manera que este rubro está destinado a la adquisición de toners, hojas blancas y disketts.
Fotocopias	Algunas de las obras seleccionadas para vertebrar el marco teórico del trabajo serán quizá reproducidas para poder compartirlas con los investigadores y tesisistas involucrados en este estudio.
Mantenimiento de equipo de cómputo	La presencia de virus múltiples y de alto grado de letalidad que dañan las bases de datos y documentos archivados en cpu, obliga a considerar el mantenimiento periódico del equipo de cómputo y la actualización de vacunas.
Combustible	Los desplazamientos que se tienen que hacer en las diferentes etapas de la investigación propuesta requieren la consideración del gasto de gasolina correspondiente.
Material de audio	La forma de registro de las fuentes de evidencia requiere de la adquisición de cassetts y pilas para la grabadora que se ocupará.
Casetas	Los desplazamientos a otras ciudades fundamentalmente el D.F. y a las ciudades en las que se realicen los congresos a los que se tiene



**Universidad Autónoma del Estado de México**

Secretaría de Investigación y Estudios Avanzados

Dirección de Investigación

	contemplado asistir tienen rutas en autopistas con casetas, un rubro que es necesario considerar por el gasto que implica.
Viáticos	En tanto que la investigación se realiza en periodos largos de duración, ya sea por varias horas o por días, se torna necesario la toma de alimentos en lugares cercanos de donde se está realizando la actividad correspondiente de la investigación.
Pasajes	Se contempla este rubro para cubrir el uso de transporte colectivo que los investigadores o becarios hagamos para la entrega de los avances y correspondencia pertinente con la Secretaría de Investigación y Estudios Avanzados
Congresos	La cantidad señalada contempla el pago de inscripción por las dos investigadores responsables al Congreso anual de psicología del trabajo que se lleva a cabo durante el mes de junio en el interior del país. El objetivo en este rubro es asistir durante 2006, 2007, 2008 al Congreso presentando conferencias cuyo contenido verse sobre la investigación en comento.
Bancos de información	La parte de la indagación documental obliga al investigador acudir a bancos de información especializados, en este caso se contempla acudir a la UNAM: biblioteca central y algunos institutos de ciencias sociales.
Acervo bibliográfico	Se considera importante adquirir las publicaciones que al respecto del tema que nos ocupa se hayan publicado.
3 Becarios	El monto presentado considera la incorporación de 3 becarios, que tendrán como compromiso titularse una vez que terminen su periodo de beca, es decir, al año de haberse incorporado a la investigación.





**Desglose de gastos por trimestre**

**PRIMER AÑO**

<b>Rubro</b>	<b>Trimestres</b>			
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Dactilógrafo				50,000
Impresora		20,000		
Papelería		200	200	1200
Fotocopias		200	200	200
Mantenimiento de equipo de cómputo			1000	
Combustible	3000	3000	3000	3000
Casetas	250	500	250	
Viáticos	500	3,600	500	
Pasajes	250	250	250	250
Congreso		6,000		
Bancos de información	500		500	
Acervo bibliográfico		6,000		
1 Becario	4,500	4,500	4,500	4,500



**Desglose de gastos por trimestre**

**SEGUNDO AÑO**

<b>Rubro</b>	<b>Trimestres</b>			
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Papelería	200	200	1200	
Fotocopias	200	200	200	
Mantenimiento de equipo de cómputo			1000	
Combustible	3000	3000	3000	3000
Material de audio	750	750	500	500
Casetas	250	1000	250	
Viáticos	500	3,600	500	
Pasajes	250	250	250	250
Congreso		6,000		
Bancos de información	500		500	
2 Becarios	9,000	9,000	9,000	9,000



**Desglose de gastos por trimestre**

TERCER AÑO

Rubro	Trimestres			
	1	2	3	4
Papelería	200	200	1200	
Fotocopias	200	200	200	
Mantenimiento de equipo de cómputo			1000	
Combustible	3000	3000	3000	3000
Casetas	250	1000	250	
Viáticos	700	3,600	500	
Pasajes	250	250	250	250
Congreso		6,000		
Bancos de información	500		500	