

Artículo de Investigación Científica o Tecnológica

La asociación de la violencia psicológica y acoso laboral en trabajadores de un centro educativo privado en la ciudad de Quito, Ecuador

The association of psychological violence and workplace harassment in workers of a Private Educational Center in Quito, Ecuador

Silvia Lorena Gavilanes Morejón, Mónica Isabel Contreras Estrada Silvia Graciela León Cortez Juan Carlos Barrera

Received: 13 noviembre 2023

Accepted: 21 marzo 2024

Abstract

Introducción: Tras tres décadas de investigación del fenómeno de la violencia y acoso laboral, se reconoce ampliamente su presencia en los entornos laborales y la amenaza que representan para la salud y el bienestar de los trabajadores. Este estudio aborda esta problemática laboral en un centro educativo privado de la ciudad de Quito, con personal docente, administrativo y servicios generales con contratos de tiempo completo.

Objetivo: Determinar la asociación de violencia psicológica y acoso laboral con los factores sociodemográficos laborales, en trabajadores de un Centro Educativo Privado en la ciudad de Quito, Ecuador.

Métodos: Estudio transversal comparativo, una muestra trabajada de 76 trabajadores docentes, administrativos y de servicios generales. Se aplicó un instrumento validado llamado Inventario de Violencia y Acoso Psicológico IVAPT PANDO (2006) y un cuestionario de datos sociodemográficos y laborales.

Resultados: El estudio reportó 88% de presencia de violencia con una intensidad de violencia del 20% y una presencia de acoso psicológico del 22%. Ninguno de los datos sociodemográficos cumplió con los parámetros estadísticos establecidos para ser señalados como factores influyentes frente a la presencia de violencia, intensidad y presencia de acoso laboral, se señala el tipo de trabajo ser docente como una variable que sugiere afectar la presencia de violencia y acoso psicológico laboral.

Conclusión: No existe una asociación entre los factores sociodemográficos y la presencia de violencia psicológica y acoso laboral el grupo de estudio, sin embargo, son indicadores que requieren atención e intervención. Ser docente sugiere ser una de las profesiones más expuestas.

Palabras clave: violencia psicológica, acoso laboral, psicosocial, salud ocupacional

Resumen

Introduction: After three decades of research into the phenomenon of workplace violence and harassment, their presence in work environments and the threat they represent to the health and well-being of workers are widely recognized. This study addresses this labor problem in a private educational center in the city of Quito, with teaching, administrative and general services staff with full-time contracts.

Objective: Determine the association of psychological violence and workplace harassment with sociodemographic work factors, in workers of a Private Educational Center in the city of Quito, Ecuador.

Methods: Comparative cross-sectional study, a sample of 76 teaching, administrative and general service workers. A validated instrument called the Violence and Psychological Harassment Inventory IVAPT PANDO (2006) and a sociodemographic and labor data questionnaire were applied.

Results: The study reported 88% presence of violence with an intensity of violence of 20% and a presence of psychological harassment of 22%. None of the sociodemographic data met the statistical parameters established to be indicated as influential factors in the presence of violence, intensity and presence of workplace harassment, and the type of job, being a teacher, is indicated as a variable that suggests affecting the presence of violence, and psychological workplace harassment.

Conclusion: There is no association between sociodemographic factors and the presence of psychological violence and workplace harassment in the study group; however, they are indicators that require attention and intervention. Being a teacher suggests being one of the most exposed professions.

Key words: psychological violence, workplace harassment, psychosocial, occupational health

¹ Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de Ciencias de la Salud, Guadalajara, México

Introducción

La violencia laboral es una problemática social generalizada a nivel mundial que desafortunadamente permea el ámbito laboral, donde se ha enraizado y adoptado diferentes formas de expresión que se han normalizado en el día a día de los trabajadores, como parte de una cultura de silencio.

Según la Organización Mundial de la Salud, ¹ la violencia en el trabajo es un problema mundial creciente que en gran parte aún sigue ignorado y subestimado; por su parte la Organización Internacional del Trabajo ² ha señalado enfáticamente en la primera encuesta mundial: *Experiences of violence and harassment at work: A global first survey* que el fenómeno de la violencia y el acoso están extendidos por todo el mundo y presentan la prevalencia y frecuencia a nivel mundial, que revela que el “22.8 % (743 millones de trabajadores a nivel mundial) ha experimentado al menos una forma de violencia durante su vida laboral” (p.8). Así también se ha manifestado que la violencia y el acoso laboral hoy por hoy constituyen una violación a los derechos humanos y que son totalmente incompatibles con los entornos saludables y dignos para los trabajadores ³ tan necesarios y anhelados por los trabajadores.

La evidencia científica da cuenta de los efectos negativos y daños a la salud que genera la exposición de los trabajadores al fenómeno de la violencia laboral, como es el incremento del estrés, ansiedad, depresión, llegando incluso a casos de suicidio. ⁴

En cuanto a la base teórica se puede señalar, que en más de tres décadas de investigación del fenómeno de la violencia psicológica y acoso laboral diferentes autores han investigado y aportado su perspectiva para una mejor comprensión del tema, tomando como base el núcleo del concepto propuesto por Heinz Leyman, quien precisó la selección del término *mobbing* para referirse a las agresiones entre adultos, poco caracterizadas por la agresión física que más se da entre escolares y para quienes se utilizaba el término *bullying*, planteó el *mobbing* en los entornos laborales como: “terror psicológico en la vida laboral que implica una comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o unos cuantos individuos principalmente hacia un individuo que es empujado a una situación de desamparo e indefensión y desalimiento, siendo retenido allí mediante continuas actividades de acoso psicológico” (p.168). ⁵

Las consideraciones especiales de este concepto incluyen frecuencia y temporalidad, con lo cual quedan por fuera conflictos personales y temporales que no pueden considerarse como situaciones de violencia psicológica y acoso laboral.

Cabe señalar que, a pesar de la importancia del tema en el ámbito laboral, la evidencia científica en el Ecuador es escasa; por lo que el presente trabajo permitirá visibilizar este fenómeno considerado como uno de los mayores estresores del ámbito laboral, que ha reportado estudios que mencionan condiciones especiales de los trabajadores frente a situaciones de violencia psicológica y acoso laboral, como son el género, el tipo de trabajo que desempeñan, la antigüedad laboral, entre otros.

Material y métodos

El presente estudio es de tipo transversal - comparativo, aplicado en una muestra de 76 trabajadores docentes, administrativos y servicios generales de un centro educativo privado de la ciudad de Quito, con contrato de trabajo de tiempo completo y con más de tres meses de trabajo en la institución, de los cuales se obtuvo la participación y consentimiento informado de 76 trabajadores. Cálculo de tamaño de muestra con fórmula para dos proporciones. Muestreo no probabilístico.

Para los cálculos de asociación de riesgo de factores influyentes se tiene como parámetro un OR mayor a uno, que indica factor de riesgo con un intervalo de confianza que incluya la unidad y valores de “p” menor a 0.05, con la presencia de violencia psicológica y su intensidad y con la presencia de acoso laboral, se dicotomizaron las variables: Si presencia de violencia versus No presencia de violencia.

Instrumento aplicado

Se aplicó el instrumento validado llamado Inventario de Violencia y Acoso Psicológico IVAPT – PANDO, el cual mide la presencia de violencia psicológica, intensidad y la presencia de acoso laboral, dicho instrumento fue elaborado por Pando et al. ⁶, en el año 2006 y validado en población mexicana con una muestra de 307 trabajadores, el cual reportó un alfa de Cronbach de 0.911.

El cuestionario está compuesto por 22 reactivos que plantean una aseveración sobre elementos que se pueden señalar como violencia y/o acoso en el ámbito laboral; dichos reactivos se califican en una escala Likert donde se solicita señalar la frecuencia del comportamiento enunciado para determinar la presencia e intensidad de violencia en la columna A; con cinco opciones de respuesta: 4 muy frecuentemente, 3 frecuente, 2 algunas veces, 1 casi nunca, 0 nunca. Y en la columna B se solicita que se señale la frecuencia de este comportamiento con relación a los compañeros de trabajo, lo que permite determinar la percepción del acoso psicológico, esta columna ofrece tres opciones de respuesta: 1, menos que a mis compañeros, 2, igual que a mis compañeros y 3, más que a mis compañeros. La parte final del cuestionario, solicita identificar quiénes son los que realizan las conductas contenidas en los reactivos, con las siguientes opciones: superiores, compañeros y subordinados, con el objetivo de determinar la direccionalidad del acoso.

El instrumento califica la presencia de violencia psicológica como alta con el registro de cinco o más reactivos positivos; como medio con el registro de uno a cuatro reactivos positivos y como nula con ningún reactivo registrado como positivo. La intensidad de la violencia califica como alta intensidad el resultado de cuarenta y cinco o más puntos, de mediana intensidad de veinte y tres a cuarenta y cuatro puntos, de baja intensidad de uno a veinte y dos puntos y nula con cero puntos. En cuanto a la calificación del acoso, el instrumento toma en cuenta sólo las respuestas que mencionan “más que a mis compañeros” y le da el valor de uno; por lo tanto, con ocho o más puntos se califica el acoso como alto, de cuatro a siete puntos se considera medio y de cero a tres puntos se considera nulo o bajo.

Adicionalmente, se incluyeron preguntas para determinar las características socio demográficas y laborales de los trabajadores como: género, edad, antigüedad laboral, estado civil, tipo de trabajo que realiza, número de dependientes económicos, y sector donde viven.

Consideraciones éticas

El protocolo de investigación del presente estudio fue revisado y aprobado por la Junta Académica del Doctorado en Salud Ocupacional de la Universidad de Guadalajara, contó con la autorización de la representante legal de la institución para llevar a cabo el estudio y se desarrolló en base los principios éticos de la Declaración de Helsinki ⁷ para las investigaciones médicas en seres humanos, a través del consentimiento informado y firmado por los trabajadores, quienes recibieron información sobre los riesgos, costos y beneficios del estudio, el acceso a la investigación fue voluntario y anónimo, el estudio reporta información de 76 trabajadores que aceptaron participar en la investigación.

La valoración se realizó en dos convocatorias, una para el personal administrativo y docente, y otra para el personal de servicios generales, de este grupo algunos trabajadores requirieron soporte de lectura del cuestionario, en los dos casos se socializa el propósito del estudio y se procedió a la aplicación del cuestionario vía digital.

Análisis estadístico

Se trabajó estadística descriptiva con medidas de tendencia central y dispersión para los datos sociodemográficos y laborales. Se realizó estadística inferencial para el análisis estadístico, se compararon proporciones con chi cuadrada, cruzando los posibles factores influyentes para violencia y acoso con variables sociodemográficas. Se utilizó estadística no paramétrica de acuerdo con la distribución no simétrica de los datos numéricos. Para análisis de comparación de medianas entre los grupos se utilizó Kruskal Wallis de variables sociodemográficas. La asociación de riesgo de estos factores sociodemográficos se determinó con el cálculo de OR (Razón de momios) de cada factor con sus intervalos de confianza al 95% correspondientes. Se realizó correlación de Spearman de datos sociodemográficos. Se utilizó el programa SPSS versión 25.0. Se documentó significancia estadística con un valor de p menor 0.05.

Resultados

Los participantes del estudio que completaron el Inventario de Violencia Psicológica y Acoso Laboral y el cuestionario de datos sociodemográficos tenían contrato de tiempo completo y fueron 70 % mujeres y 30 % hombres, de los cuales el 50 % se dedicaba al trabajo docente, 21 % al trabajo administrativo y un 10 % al trabajo de servicios generales; con una edad promedio de 41 años y una antigüedad laboral promedio de 9 años. En cuanto al nivel

Características Laborales	Sociodemográficas y Trabajadores n 76 n (%)
Género	
Masculino	23 (30)
Femenino	53 (70)
Tipo de trabajo	
Docente	50 (66)
Administrativo	16 (21)
Servicios generales	10 (13)
Nivel de escolaridad	
Primaria	9 (12)
Secundaria	3 (4)
Tercer nivel	42 (55)
Cuarto nivel	22 (29)
Tipo de contrato	
Tiempo completo	73 (100)
Lugar de vivienda	
Norte	9 (12)
Sur	8 (11)
Centro	1 (1)
Valles	57 (75)
Otro	1 (1)

de educación primaria la educación de tercer nivel con un 55 %, seguida de un 29 % correspondiente a la educación de cuarto de nivel, un 12 % corresponde a educación primaria y un 4 % a educación secundaria. El 75 % de los participantes reside en el sector Valles de la ciudad de Quito, 12 % en la zona norte, 11 % en la zona sur y un 1 % en el centro de la ciudad (Tabla 1).

La Tabla 2 muestra la edad y la antigüedad laboral promedio de los trabajadores del centro educativo, 42 años para el primer caso y 8 años para el segundo.

Los resultados de la aplicación del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo IVAPT PANDO arrojaron los resultados que se presentan en la Figura 1. Los resultados del IVAPT PANDO arrojaron un 88 % de presencia de violencia psicológica, de la cual 53% corresponde a una presencia de nivel alto y un 35% a una presencia de nivel medio; en cuanto a la intensidad de la violencia el 5% la percibe como alta, 15% como media y el 80% como de baja intensidad y finalmente, la presencia de acoso laboral se ha reportado como 12% de nivel alto, 10% de nivel bajo frente a una nulidad del 78%. En los resultados que arrojaron el IVAPT PANDO, es notable que la prevalencia total de violencia psicológica del 88% es elevada, con relación al 22% de prevalencia de acoso laboral.

Tabla 2. Medidas de tendencia central y dispersión de variables socio demográficas de trabajadores de un centro educativo privado de Quito – Ecuador

Característica sociodemográfica	Medianas	Desviación estándar	Rango mínimo	Rango máximo
Edad	42	9.9 σ	26	62
Antigüedad laboral	8	7.9 σ	1	32

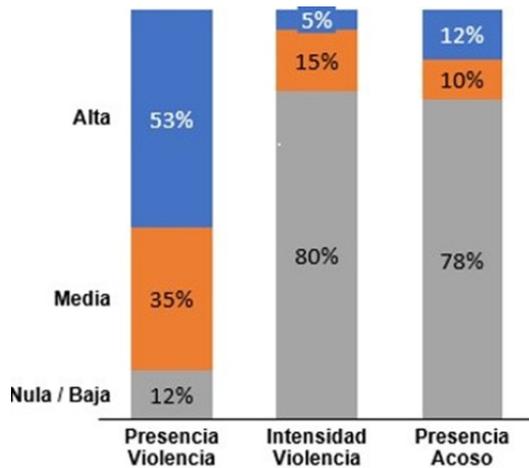


Figura 1. Resultados generales de nivel de presencia de violencia psicológica, intensidad y acoso laboral en trabajadores de un centro educativo privado de Quito – Ecuador

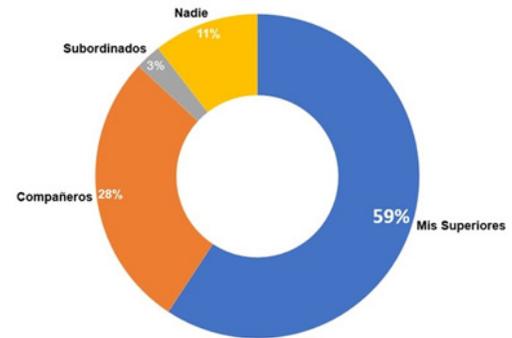


Figura 2. Direccionalidad de la violencia psicológica y acoso laboral en trabajadores de un centro educativo privado de Quito – Ecuador

Respecto a la direccionalidad de la violencia laboral, se ha identificado a los superiores o jefes como principales agresores, seguido de los compañeros, subordinados, incluso hubo quienes dijeron que nadie los agrede (Figura 2).

Para la asociación de riesgo de factores influyentes se trabajó el sexo, el estado civil, la condición de tener dependientes económicos, el tipo de trabajo que realizan los participantes y el lugar donde viven (Tabla 3). Es así como el sexo se comparó entre femenino y masculino, el estado civil casado versus el resto (soltero (a), divorciado (a), viudo (a) y unión libre). Se comparó también el hecho de tener de 1 – 3 dependientes versus no tener ningún dependiente o tener de 4 -7 dependientes y más de 7 dependientes. En relación con el tipo de trabajo realizado se comparó la función ser docente versus ser de servicios generales y ser administrativo y se comparó también el sector donde residen valles versus centro, norte, sur y otros lugares de la ciudad. En ninguno de los casos mencionados se encontró algún OR que cumpla con los parámetros señalados para aseverar que en el presente estudio existen factores influyentes asociados a las características sociodemográficas y laborales que inciden directamente en la presencia de violencia, intensidad y presencia del acoso laboral y se consideraría únicamente como variable significativa el tipo de

trabajo que se realiza como es el ser docente.

De igual forma, en las Tablas 4 y 5 no se encontraron OR significativos que demuestren una relación directa con la intensidad de la violencia o presencia de acoso. El hecho de ser docente se mantiene como una variable que sugiere ser significativa tanto para la presencia, intensidad de violencia como la presencia de acoso.

En la Tabla 6, no se encontró significancia entre los valores totales de las escalas con la edad en años o la antigüedad laboral, únicamente se encontró significancia con el cruce de el puntaje total con la presencia de violencia y la intensidad de esta.

La única correlación documentada es entre el puntaje total y la presencia e intensidad de violencia, con una correlación débil. No se documentó ninguna correlación entre la edad y antigüedad laboral con la presencia, intensidad de violencia y acoso.

Discusión

En primer lugar, respecto a la definición de mobbing proporcionada por Leymann y que sentó las bases de estudio del

Tabla 3. Asociación de riesgo de factores influyentes de violencia para la presencia de violencia

Factores influyentes n: 76		Si presencia de violencia vs. No presencia de violencia		
		p	OR	Intervalo de confianza
Sexo	Femenino vs. Masculino	0.023	0.85	0.193 - 3.744
Estado civil	Casado (a) vs. soltero (a), unión libre, divorciado (a), viudo (a)	0.048	0.09	0.010 - 0.751
Dependientes económicos	1 – 3 vs. ninguno, 4 – 7, más de 7	0.832	1.75	0.331 - 9.251
Escolaridad	Primaria, secundaria vs. tercer y cuarto nivel	0.422	1.57	0.178 - 13.860
Tipo de trabajo que realiza	Ser docente vs. servicios generales, administrativos	0.125	4.76	0.561 - 40.353
Sector donde vive	Valles vs. centro, norte, sur, otros	0.123	0.58	0.131 – 2.638

Tabla 4. Asociación de riesgo de factores influyentes para intensidad de violencia

Variables n: 76		Si presencia de violencia vs. No presencia de violencia		
		p	OR	Intervalo de confianza
Sexo	Femenino vs. Masculino	0.245	0.85	0.193 – 3.744
Estado civil	Casado vs. Soltero, unión libre, divorciado, viudo	0.325	0.09	0.010 - 0.751
Dependientes económicos	1 – 3 vs. ninguno, 4 – 7, más de 7	0.699	1.38	0.263 - 7.278
Escolaridad	Primaria, secundaria vs. tercer y cuarto nivel	0.415	1.57	0.178 - 13.86
Tipo de trabajo que realiza	Ser docente vs. servicios generales, administrativos	0.065	4.76	0.561 - 40.353
Sector donde vive	Valles vs. centro, norte, sur, otros	1.94	0.62	0.140 - 2.799

Tabla 5. Factores de riesgo influyentes para presencia de acoso

Variables n: 76		Si presencia de violencia vs. No presencia de violencia		
		p	OR	Intervalo de confianza
Sexo	Femenino vs. Masculino	0.106	1.88	0.611 - 5.786
Estado civil	Casado vs. Soltero, unión libre, divorciado, viudo	0.048	1.69	0.567 - 5.052
Dependientes económicos	1 – 3 vs. ninguno, 4 – 7, más de 7	0.588	2.25	0.721 - 7.014
Escolaridad	Primaria, secundaria vs. tercer y cuarto nivel	0.062	0.32	0.087 - 1.195
Tipo de trabajo que realiza	Ser docente vs. servicios generales, administrativos	0.149	2.02	0.672 - 6.094
Sector donde vive	Valles vs. centro, norte, sur, otros	0.258	0.57	0.145 - 2.272

Tabla 6. Nivel de correlación de variables influyentes

Variable n 76	Presencia de violencia		Intensidad de violencia		Presencia de acoso	
	Correlación	Valor p	Correlación	Valor p	Correlación	Valor p
Edad	-0.062	0.59	-0.063	0.58	-0.079	0.50
Antigüedad laboral	0.155	0.32	0.204	0.07	-0.001	0.99
Puntaje total	0.212	0.05	0.214	0.05	0.068	0.56

fenómeno de la violencia y el acoso laboral, donde lo señaló como un “terror psicológico en la vida laboral”, caracterizado por una comunicación hostil y sin ética dirigida de manera sistemática hacia un individuo, sigue siendo una descripción vigente de lo que podría representar para los trabajadores el hecho de estar expuestos a circunstancias desfavorables, que ponen sobre la mesa cuestiones éticas en el ámbito laboral, ya que no siempre serán situaciones visibles o públicas las que dejan en indefensión a un trabajador, sino que al contrario podrán ser situaciones sutiles como las planteadas en el cuestionario aplicado IVAPT – PANDO, como por ejemplo: el hecho de evitar, rechazar o ignorar a una persona de forma explícita, asignar una sobrecarga de trabajo de forma intencional o simplemente ignorar o reconocer el éxito laboral de una persona.

En cuanto al resultado general sobre la prevalencia de violencia psicológica que reporta este estudio del 88 %, con una intensidad del 20 % y un 22 % de presencia de acoso laboral que apunta hacia los superiores como los principales agresores con un 58 %; presenta valores superiores en comparación con otros estudios como es el realizado por Pando – Moreno M. et al. ⁸ en su investigación de prevalencia de violencia psicológica y acoso laboral en trabajadores de Iberoamérica en el que integró al Ecuador, reportó un nivel de violencia psicológica del 88.3 %, una intensidad del 17.7 % y un nivel de acoso del 6.1 % para los trabajadores ecuatorianos, o el estudio reportado por Pantoja-Pantoja et al. ⁹, el cual reporta un 72% respecto a la presencia de violencia psicológica y un 10.2% de presencia de acoso laboral.

Este estudio no encontró ningún factor sociodemográfico y/o laboral como variable que se asocie directamente con la presencia de violencia psicológica, intensidad y presencia de acoso laboral, es así que coincide con otros estudios evaluados con el mismo instrumento donde los datos sociodemográficos no han tenido significancia estadística,¹⁰ sobre todo la condición de género se ha observado como variable sin incidencia frente a la presencia de violencia laboral¹¹ y acoso laboral.¹²

En contraposición a lo expuesto, se encuentran estudios donde en el análisis de datos sociodemográficos resaltan el hecho de que pertenecer al género femenino es una variable decisiva en la presencia de violencia psicológica y acoso laboral, ya que han encontrado estadísticas altamente significativas para así mencionarlo como es el caso de los estudios realizados por del Pino,¹³ Palma-Contreras y Ansoleaga¹⁴ o el hecho de que las mujeres están doblemente expuestas en relación a los hombres Díaz-Berr et al.¹⁵, así como evidenciar mayoritariamente los casos de violencia laboral en mujeres que hombres.^{16,17}

Por su parte la Organización Internacional del Trabajo,¹⁸ también se ha pronunciado y señalado enfáticamente que las mujeres poseen un mayor nivel de riesgo de sufrir violencia y acoso laboral en relación con el género masculino. Los últimos datos locales del Ecuador según el INEC,¹⁹ uno de los lugares donde las mujeres son violentadas es precisamente el ámbito laboral donde 20 de cada 100 mujeres han experimentado algún tipo de violencia a lo largo de su vida, de las cuales 17.2 % ha sido vulnerada a nivel psicológico.

Ahora bien, más allá de los estudios que se han mencionado en los que señalan que los factores sociodemográficos influyen o no en la presencia de violencia psicológica y acoso laboral, es pertinente considerar cómo las variables sociodemográficas inciden en la dinámica social y su posible extrapolación al ámbito laboral. La ausencia de una asociación directa entre estas variables y la presencia de violencia psicológica y acoso laboral en el grupo de estudio no minimiza su relevancia social, ya que a nivel social, las diferencias en género, edad, educación, etnia y otros factores sociodemográficos influyen significativamente en la experiencia individual y colectiva, incluyendo la susceptibilidad a diversas formas de violencia o discriminación. Esta influencia es transponible al ámbito laboral, donde estas mismas variables pueden contribuir a dinámicas de poder, relaciones interpersonales y, por ende, a la prevalencia de fenómenos como la violencia psicológica y el acoso laboral, es así que la Organización Internacional del Trabajo ha mencionado algunas características sociodemográficas como el hecho de ser mujer, tener la condición de migrante, tener rasgos de alguna etnia específica como es el color de piel, ser trabajador joven, entre otros más, como factores que ponen en riesgo a los trabajadores frente al fenómeno de la violencia laboral.² Por lo tanto, reconocer y abordar cómo estas variables sociodemográficas se entrelazan en el tejido social y laboral es crucial para desarrollar estrategias de intervención efectivas y sobre todo contextualizadas, apuntando hacia una cultura laboral inclusiva y respetuosa.

Mencionando la variable sugerente – tipo de trabajo realizado: ser docente, es un tipo de trabajo particular que expone a los

maestros a violencia laboral. La profesión de la docencia es una de las ocupaciones que son mayormente afectadas frente a la violencia psicológica y acoso laboral,²⁰ así también estudios como el de Aguilera - Luque evidencian la presencia del fenómeno de la violencia en el sector educativo.²¹

Cabe mencionar que el resto de las variables sociodemográficas: estado civil, escolaridad, antigüedad laboral, número de dependientes económicos, lugar de vivienda no alcanzaron a tener una relevancia estadística significativa que permita eludirlas como factores influyentes a la presencia de violencia psicológica, intensidad y acoso laboral, en tanto y en cuanto el tamaño de la muestra permitió desarrollar un análisis más amplio a los resultados obtenidos.

Conclusión

La violencia psicológica y el acoso laboral, es un tema que se ha extendido a nivel global de forma endémica en los lugares de trabajo, el presente estudio es tan solo una pequeña muestra de la presencia del fenómeno en el sector educativo ecuatoriano, que sin lugar a duda requiere mayor amplitud y profundidad de estudio, por cual es imperativo que desde la academia se incremente el acervo del conocimiento de esta temática en el Ecuador que permita abordar y visibilizar el tema, así como cuantificarlo y caracterizar a los trabajadores que están siendo afectados, como un aporte que de paso a la generación de estrategias de prevención en base a resultados contextualizados a la realidad local que permita un avanzar hacia la eliminación y erradicación de la violencia psicológica y acoso laboral en los entornos laborales.

Se deja planteada la recomendación de realizar estudios en muestras representativas, superiores a la trabajada (76 trabajadores) que permitan recabar datos estadísticos significativos y precisos con una composición muestral equilibrada tanto para hombres y mujeres que no den lugar a resultados que sean susceptibles de sesgo. También sería oportuno, trabajar desde otros enfoques metodológicos que den voz a los trabajadores y ofrezcan una amplia comprensión de la dinámica de la violencia laboral.

Actualmente, se ha promulgado en el Ecuador diferente normativa legal^{22,23} que impulsa la prevención de violencia y acoso laboral en favor de los trabajadores ecuatorianos que invita a la sensibilización empresarial para tomar conciencia y acción sobre el tema, por lo que se generado una coyuntura importante en favor de la prevención de riesgos laborales y en favor de los trabajadores.

Si bien es cierto, el presente trabajo no ha demostrado que los datos sociodemográficos y laborales se asocien de forma directa como influyentes frente la presencia de violencia psicológica, su intensidad y la presencia de acoso laboral, si se puede mencionar que las expresiones de violencia psicológica y acoso laboral están presentes tanto para hombres como mujeres y bajo la perspectiva de la salud ocupacional se pueden generar programas de cero tolerancia hacia la violencia laboral sin matices sexistas. Adicionalmente, al evidenciar a los superiores como actores principales y generadores de violencia laboral, se evidencian cuestiones de liderazgo y dinámicas de poder poco saludables que se estarían normalizando en este lugar de trabajo en detrimento del bienestar y respeto de los trabajadores.

Contribución:

Mtra. Silvia Lorena Gavilanes: planteamiento y desarrollo de la investigación en campo, elaboración del artículo. Dra. Mónica Isabel Contreras, asesoría y seguimiento de la investigación, revisión general del artículo. Dra. Silvia Graciela León: revisión general de resultados, discusión y conclusiones. Dr. Juan Carlos Barrera: revisión estadística de resultados del estudio.

Referencias

1. Organización Mundial de la Salud. Programa de Salud Ocupacional y Ambiental. Sensibilizando sobre el acoso Psicológico en el Trabajo. Orientación para los profesionales de la salud, tomadores de decisiones, gerentes, directores de recursos humanos, comunidad jurídica, sindicatos y trabajadores. Ginebra. Suiza; 2004.
2. International Labour Organization; Lloyd's Register Foundation. Experiences of violence and harassment at work: A global first survey. Geneva: ILO; 2022. p.:8
3. Organización Internacional del Trabajo. C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso. Ginebra; 2019. Recuperado en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3999810
4. Organización Internacional del Trabajo. Entornos de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso. Ginebra; 2020. Recuperado en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751837.pdf
5. Leyman H. The content and development of mobbing at work. *Europ J Work Organizat Psychol.* 1996; 5(2): 165-184
6. Pando MM, Aranda BC, Preciado SL, Franco CS, Salazar EJ. Validez y confiabilidad del inventario y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT PANDO). *Enseñanza Investigación Psicología.* 2006; 11(2): 319-332
7. Asociación Médica Mundial. Declaración de Helsinki de la AMM – Principios Éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. Asociación Médica Mundial; 2017. Recuperado en: <https://www.wma.net/es/policias-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>
8. Pando MM, Aranda BC, Salazar EJ, Torres TM. Prevalencia de violencia psicológica y acoso laboral en trabajadores de Iberoamérica. *Enseñanza Investigación Psicología.* 2016; 21(1): 39-45.
9. Pantoja PAK, Navarrete-Acosta AP, Zambrano-Guerrero CA, Matabanchoy-Tulcan SM. Relación entre clima organizacional y violencia laboral en funcionarios de una universidad pública. *Universidad y Salud.* 2020; 22(2): 137-147.
10. Lara SJ, Pando MM. El mobbing y los síntomas de estrés en docentes universitarios del sector público. *Ciencia Trabajo.* 2014; 16(49): 43-48.
11. Cuellar CS, González CI, Nambo delosSantosJ. Acoso psicológico en el trabajo en docentes de secundaria en Morelos. *Pienso Latinoamerica.* 2019; (2): 19-28
12. Pando MM, Aranda BC, Parra OL, Guitérrez SA. Determinación del mobbing y validación del Inventario de violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (Ivapt) para Colombia. *Rev Salud Uninorte.* 2013; 29(3): 525-533.
13. del Pino PR. Develando el rostro del mobbing docente universitario: prevalencia, tipología, acciones hostiles y grupos de riesgo. *Praxis Investigativa.* 2020; 12(22): 77-91.
14. Palma CA, Ansoleaga E. Asociaciones entre factores de riesgos psicosociales, dimensiones organizacionales y problemas de salud mental, relacionados con la violencia laboral, en trabajadores de tres hospitales chilenos de alta complejidad. *Cadernos Saúde Pública.* 2020; 36: e00084219.
15. Diaz BX, Mauro CA, Ansoleaga ME, Toro CJ. Violencia de género en el trabajo en Chile. Un campo de estudio ignorado. *Ciencia Trabajo.* 2017; 19(58): 42-48.
16. Martínez-Mejía E, Cruz A. Utilidad de los métodos mixtos para el diagnóstico de la violencia laboral (mobbing) en México. *Rev Electrónica Psicología FES Zaragoza-UNAM.* 2019; 9(17): 13-18.
17. Namie G. U.S. Workplace Bullying Survey. 2021. Recuperado en: <https://workplacebullying.org/2021-wbi-survey/>
18. Organización Internacional del Trabajo. Entornos de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso, Ginebra: OIT; 2020. Recuperado en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751837.pdf
19. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres – ENVIGMU; 2019. Recuperado en: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/violencia-de-genero/>
20. Martí C. La violencia laboral de tipo II desde una perspectiva psicológica. *Apuntes Psicología.* 2020; 38(1): 3-12.
21. Aguilera LAM. El mobbing: un estudio en el sector educativo español. *Multidisciplinary Business Review.* 2021; 14(2): 14-25
22. Presidente de la República del Ecuador. Decreto Ejecutivo No. 928. Reglamento General a la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta. 2023.
23. Proyecto de ley reformatoria para la erradicación de la violencia y el acoso laboral en todas las modalidades de trabajo. 2024. Asamblea Nacional de la Republica Nacional del Ecuador.

© Universidad Libre. 2024. Licence Creative Commons CC-by-nc-sa/4.0. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en>

