

Violencia psicológica y acoso laboral en trabajadores ecuatorianos del sector privado. Estudio Mixto.

Silvia Lorena Gavilanes Morejón⁽¹⁾, Silvia Graciela León Cortés⁽²⁾, Juan Carlos Barrera de León⁽³⁾, Sandra Margarita Rubio Ávila⁽⁴⁾, Julio César Vásquez Colunga⁽⁵⁾

¹Doctora en Ciencias de la Salud Ocupacional. Ph.D. Universidad de Guadalajara, México. Centro Universitario de Ciencias de la Salud, Departamento de Salud Pública. CREA BIENESTAR. Quito – Ecuador.

ORCID: 0009-0000-4986-1213

²Doctora en Ciencias de la Salud en el Trabajo. Ph. D. Universidad de Guadalajara, México. Centro Universitario de Ciencias de la Salud, Departamento de Salud Pública. ORCID: 0000-0001-5802-8936

³Doctor en Ciencias. Ph.D. Universidad de Guadalajara, México. Centro Universitario de Ciencias de la Salud, Departamento de Salud Pública. Hospital Materno Infantil Esperanza López Mateos. Secretaría de salud Jalisco – México. ORCID: 0000-0002-1782-6824

⁴Doctora en Ciencias de la Salud Ocupacional. Ph.D. Universidad de Guadalajara, México. Centro Universitario de Ciencias de la Salud, Departamento de Salud Pública. ORCID: 0000-0003-4281-0514

⁵Doctor en Psicología. Ph. D. Universidad de Guadalajara, México. Centro Universitario de Tonalá.

ORCID: 0000-0001-8393-2505

Correspondencia:

Silvia Lorena Gavilanes Morejón

Dirección postal: 170530. Nayón. Quito – Ecuador.

Correo electrónico: silvy.gavilanes@gmail.com

La cita de este artículo es: Silvia Lorena Gavilanes Morejón et al. Violencia psicológica y acoso laboral en trabajadores ecuatorianos del sector privado. Estudio Mixto. Rev Asoc Esp Espec Med Trab 2025; 34(4):341-355

RESUMEN.

Introducción: La violencia psicológica y el acoso laboral en el mundo del trabajo, son una realidad extendida a nivel mundial y una práctica velada, que pone en riesgo la salud mental y física de los trabajadores. En Ecuador, la evidencia es limitada. Este estudio se realizó en trabajadores de empresas privadas de Quito.

Material y Métodos: Modelo de investigación mixto: cuantitativo: estudio transversal, correlacional y analítico; cualitativo: análisis fenomenológico, con estudio de caso de 9 participantes.

PSYCHOLOGICAL VIOLENCE AND WORKPLACE HARASSMENT AMONG ECUADORIAN WORKERS IN THE PRIVATE SECTOR. MIXED STUDIO.

ABSTRACT

Introduction: Psychological violence and labor harassment in the world of work, are a reality extended to a global level and a veiled practice, which puts at risk the mental and physical health of workers. In Ecuador, the evidence is limited. This study was carried out among workers from private companies in Quito.

Resultados: Cuantitativo: 75,3% reportó violencia psicológica, 6,2% acoso laboral, los jefes son los principales agresores, los factores sociodemográficos no influyeron. Cualitativa: los trabajadores perciben ambientes laborales hostiles con liderazgo abusivo. La integración de resultados revela formatos de violencia enmascarados, que nacen de argumentos legítimos del trabajo.

Conclusión: Existe violencia psicológica y acoso laboral en empresas privadas de Quito, tanto hombres como mujeres se encuentran igualmente expuestos y desarrollan su trabajo en condiciones desfavorables y hostiles.

Palabras clave: violencia psicológica; acoso laboral; salud ocupacional; riesgo psicosocial.

Material and Methods: Mixed research model: quantitative: transversal, correlational and analytical study; qualitative: phenomenological analysis, with a case study of 9 participants.

Results: Quantitative: 75.3% reported psychological violence, 6.2% workplace harassment, bosses are the main aggressors, sociodemographic factors did not influence. Qualitative: Workers perceive hostile work environments with abusive leadership. The integration of results reveals hidden formats of violence, which originate from legitimate arguments of the work.

Conclusion: There is psychological violence and workplace harassment in private companies in Quito, both men and women find themselves equally exposed and disrupted in their work under unfavorable and hostile conditions.

Keywords: psychological violence; workplace harassment; occupational health; psychosocial risk.

Fecha de recepción: 21 de julio de 2025

Fecha de aceptación: 26 denoviembre de 2025

Introducción

La violencia psicológica y el acoso laboral constituyen un fenómeno laboral vigente y de alcance global que afecta a una amplia variedad de entornos laborales, sin distinción de sector productivo o región del mundo, lejos de decir que estos factores de riesgo psicosocial se han mermado la Organización Internacional del Trabajo ha sido enfática en señalar que no existe sociedad, industria, empresa o individuo que pueda afirmar que está a salvo de ellos. Esta problemática puede verse intensificada por transformaciones estructurales en el mundo del trabajo, como la proliferación de nuevas formas contractuales, el envejecimiento de la fuerza

laboral, la intensificación del trabajo, la vigilancia digital y el deterioro del equilibrio entre vida laboral y personal⁽¹⁾.

A lo largo del tiempo, la investigación empírica ha evidenciado que la violencia y el acoso laboral afectan negativamente la salud, la calidad de vida y el desempeño de las personas trabajadoras. Sus consecuencias trascienden el plano individual, generando un impacto sistémico que compromete tanto la reputación y productividad de las organizaciones como la economía y el bienestar social. La Organización Mundial de la Salud ha advertido que este fenómeno perjudica a la sociedad en su conjunto, al incrementar la demanda sobre los servicios de salud y protección social⁽²⁾.

Frente a esta realidad, en 2019 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoció formalmente que la violencia y el acoso constituyen amenazas graves para la seguridad y la salud de las personas en el mundo del trabajo. En su 108.^a Reunión del Centenario, adoptó el Convenio 190, en el que se define a la violencia y el acoso como “un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico” (p. 9)⁽³⁾. Este compromiso fue reafirmado en 2022, cuando la Conferencia Internacional del Trabajo incorporó el derecho a un entorno laboral seguro y saludable como principio y derecho fundamental, lo que refleja la evolución del enfoque de la seguridad y salud en el trabajo hacia una perspectiva integral del bienestar físico y mental de las personas trabajadoras.

Es preciso señalar que el investigador pionero del acoso laboral, Heinz Leyman, acuñó el término mobbing y lo definió como un terror psicológico donde las víctimas son sometidas de forma sistemática, estigmatizante por un tiempo prolongado a situaciones que vulneran sus derechos de forma evidente y que tendrán como objetivo la salida o expulsión del trabajador de su lugar de trabajo⁽⁴⁾. A partir de esta base, a lo largo de los años otros autores han enriquecido el concepto sin modificar su esencia, pero se ha enfatizado en las características que tiene la violencia genérica y el acoso laboral, se ha destacado que para que una situación sea considerada acoso laboral, deben cumplirse ciertos criterios: 1) tratarse de violencia moral o psicológica, 2) ser persistente en el tiempo, 3) tener como fin perjudicar la integridad de la persona provocando su salida de la organización, y 4) basarse en conductas objetivamente verificables. Si solo se cumplen los puntos 1) y 4), se trataría de violencia psicológica genérica, no necesariamente de acoso laboral⁽⁵⁾.

El primer informe mundial de la Organización

Internacional del Trabajo, *Experiences of Violence and Harassment at Work: A Global First Survey* reveló que más del 22 % de las personas trabajadoras han sufrido algún tipo de violencia o acoso laboral: físico, psicológico o sexual, siendo la violencia psicológica (gritos, humillaciones, intimidación y aislamiento deliberado) la más reportada⁽⁶⁾. En Ecuador, la evidencia científica y los reportes oficiales son limitados, por lo que el presente trabajo tiene como objetivo presentar cuál es la prevalencia de violencia psicológica y acoso laboral y comprender cuál es la percepción social de la violencia psicológica y acoso laboral en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Quito – Ecuador.

Material y Métodos

El presente trabajo de investigación se desarrolló desde la metodología mixta, que incluye un método cuantitativo (diseñado para recopilar cifras) y un método cualitativo (diseñado para recopilar palabras)⁽⁷⁾, con un diseño secuencial explicativo del mismo estatus: Canti → cual , el cual se desarrolló por fases, en primer lugar, se implementó la fase cuantitativa, la cual proveyó información relevante para la implementación de la fase: cualitativa.

Fase Cuantitativa

En la primera fase, se diseñó un estudio transversal, correlacional y analítico, se calculó la muestra para una proporción de 315 trabajadores, se incluyeron en el estudio trabajadores en general: hombres, mujeres, indistintamente de la edad que tengan y cargo que desempeñen y que laboren más de 3 meses en sus centros de trabajo, se excluyeron cuestionarios de los participantes que no cumplían dichos criterios y que no aceptaron ser parte del estudio a través del consentimiento informado, por lo que se trabajó con una muestra final de 304 trabajadores. Se aplicó el *Inventario de Violencia y Acoso Psicológico IVAPT – PANDO*, que valora la presencia e intensidad de violencia psicológica, y la presencia de acoso laboral,

elaborado por Pando et. al⁽⁸⁾ dicho instrumento fue elaborado en México validado previamente en población ecuatoriana y contiene 22 reactivos con aseveraciones que podrían considerarse como situaciones de violencia psicológica y/o acoso laboral. En esta fase se incluyó un cuestionario sociodemográfico – laboral con preguntas respecto a: edad, género, estado civil, antigüedad laboral, industria en la que trabaja, tipo de trabajo que realiza.

Fase Cualitativa

Como estrategia de investigación, la fase cualitativa tuvo un diseño fenomenológico, que privilegia el estudio individual sobre el estudio grupal, el énfasis está en comprender la experiencia individual como fuente legítima de conocimiento⁽⁹⁾, con estudio de caso que permiten la descripción de fenómenos sociales y contemporáneos, de forma extensa y profunda ya que permiten indagar sobre las preguntas ¿cómo?, ¿por qué? sucedieron los eventos⁽¹⁰⁾. Las técnicas que se trabajaron fueron: entrevistas en profundidad, observación participante, notas de campo, notas descriptivas, notas analíticas, y el mapeo de los actores sociales, y el tipo de muestreo fue por conveniencia para nueve participantes.

El mapeo de los actores sociales contó con tres informantes clave que dieron paso al contacto y participación de 9 sujetos participantes, con quienes se desarrolló las entrevistas en profundidad previa firma del consentimiento informado; las entrevistas fueron grabadas en audio, tuvieron una duración promedio de 95 minutos y se transcribieron de forma textual para posterior análisis con el uso del software Atlas ti.

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, el estudio se desarrolló en base los principios éticos de la

Declaración de Helsinki⁽¹¹⁾ para las investigaciones médicas en seres humanos, a través del consentimiento informado y firmado, el acceso a la investigación fue voluntario y anónimo, el estudio reporta información de 304 trabajadores que aceptaron participar en la investigación en la fase cuantitativa y 9 sujetos participantes de la fase cualitativa.

Resultados

En primera instancia se presenta los resultados de la fase cuantitativa, posteriormente se presentarán los hallazgos de la fase cualitativa y finalmente en esta sección se mostrará la integración de resultados del estudio mixto.

Fase Cuantitativa

Estadística descriptiva:

Se trabajó estadística descriptiva mediante medidas de tendencia central y dispersión para caracterizar las variables sociodemográficas y laborales que se muestran en la Tabla 1.

Los resultados de la aplicación del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo IVAPT PANDO arrojaron un 75.3% de presencia de violencia, de la cual 49% corresponde a presencia de nivel alto y un 26.3% a presencia de violencia en nivel medio y un 24.7% nulo. La intensidad de violencia se registra en un 12.5%, 9.5% como un nivel medio, 3% como un nivel alto y 87.5% nulo. La presencia de acoso presenta un marcador del 6.2%, 4.6% corresponde a un nivel medio y un 1.6% a un nivel alto frente a un 93.8% de nulo. Respecto a la direccionalidad de la violencia laboral, se ha identificado a los superiores o jefes como principales agresores con un 31.6%, seguido de los compañeros con un 19.1%, subordinados por un 1.3% y un 48 % ha reportado que nadie los agrede.

La revisión de frecuencias y porcentajes releva que las preguntas con mayor impacto para presencia de violencia tiene que ver con la asignación de trabajos o proyectos con plazos tan cortos que

TABLA 1. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS LABORALES.

Características Sociodemográficas y Laborales	Trabajadores N° 304 Frecuencia / Porcentaje
Sexo	
Masculino	152 (50.3)
Femenino	151 (49.7)
Estado civil	
Casado (a)	131 (43.1)
Soltero (a)	128 (42.1)
Divorciado (a)	18 (5.9)
Unión libre	26 (8.6)
Viudo (a)	1 (0.3)
Nivel de escolaridad	
Primaria	8 (2.6)
Secundaria	105 (34.5)
Tercer nivel	119 (39.1)
Cuarto nivel	72 (23.7)
Tipo de contrato	
Tiempo completo	290 (95.4)
Tiempo parcial	7 (2.3)
Temporal	7 (2.3)
Tipo de trabajo que realiza	
Operativo – técnico	152 (50)
Administrativo	110 (36.2)
Servicios generales	8 (2.6)
Comercial	34 (11.2)
Otro	13 (4.3)
Industria de trabajo	
Farmacéutica	224 (74%)
Otros: financiera, telecomunicaciones, tecnología, ONG, servicios	80 (26%)
Edad promedio	35 años 8.57 σ
Antigüedad laboral promedio	5 años 5.86 σ

Fuente: Elaboración propia

son imposibles de cumplir 51%, la desvalorización del trabajo y que no se reconoce que haga algo bien 42%, la asignación de tareas nuevas sin cesar 40%, para el caso del acoso laboral sobresale con un 10%: la asignación de trabajos o proyectos con plazos tan cortos que son imposibles de cumplir, el hecho de ignorar los éxitos laborales y atribuirlos maliciosamente a otras personas o situaciones ajenas, y el castigo duro de errores o fallas pequeñas.

Estadística inferencial:

Se trabajó la prueba de chi cuadrado para el cálculo de proporciones y validación de niveles de significancia estadística, para variables categóricas se calculó la asociación de los factores sociodemográficos con la presencia de violencia psicológica y presencia de acoso a través de la medida de asociación de razón de momios (OR). Como primer análisis, se establece una relación de las variables sociodemográficas y laborales que podrían influir en la presencia de violencia psicológica y la presencia de acoso laboral, que tengan 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.

En el presente estudio no se encontraron valores que cumplan con los parámetros mencionados para señalar algún factor sociodemográfico laboral como influyente en cuanto a la presencia de violencia y presencia de acoso laboral, como se detalla en la Tabla 2 y la Tabla 3.

Finalmente, se calculó la correlación de Pearson o Spearman de acuerdo con la curva de distribución de datos de las variables numéricas como edad y antigüedad laboral, con correlaciones débiles que permiten señalar que no existe relación alguna de las variables edad y antigüedad laboral frente a la presencia de violencia psicológica y la presencia de acoso laboral. Antigüedad laboral: versus presencia de violencia psicológica 0.026; versus presencia de acoso laboral 0.065. Edad: versus presencia de violencia psicológica: 0.018; versus presencia de acoso laboral: 0.120

Hallazgos Fase Cualitativa

El tratamiento de la información se efectuó con análisis fenomenológico, que privilegia el análisis individual sobre el análisis grupal y descansa en cuatro pilares fundamentales que son los componentes existenciales: la temporalidad: tiempo vivido, la espacialidad: espacio vivido, la corporeidad: cuerpo vivido y la relationalidad: relaciones humanas vividas; esto quiero decir que para la fenomenología el ser humano está vinculado al mundo y le pone especial interés a la experiencia vivida, que se manifiesta en un contexto en el que hay relaciones con personas, objetos, eventos, diferentes situaciones etc.⁽¹²⁾; el análisis se realizó en tres etapas .

Primera fase: Descripción de la información

Cambio de nombre, con el objetivo de preservar el anonimato de los sujetos de investigación se asignó el nombre de una laguna y/o reserva natural ecuatoriana a cada uno de los participantes. La tabla N° 4 presenta sus características sociodemográficas de los sujetos participantes.

Segunda fase: Reducción fenomenológica

Una vez que todas las entrevistas en profundidad se revisaron de forma consciente y reiterada, se dio paso a la codificación de cada una de las entrevistas en profundidad, con el uso del software de análisis especializado para tratamiento de datos cualitativos Atlas ti 24. A través de la reducción fenomenológica, se identificó 15 categorías, 33 subcategorías, 116 códigos.

En primera instancia, se presenta el concepto que cada participante tuvo respecto a preguntas holísticas como es el hecho de ser hombre/ mujer trabajadora, qué es la salud, y qué es el trabajo en sus vidas. El trabajo significa propósito, servicio, libertad y felicidad. La salud, es vida, fortaleza, paz mental y tranquilidad. Finalmente, ser trabajador (a), representa responsabilidad, independencia y desarrollo profesional.

Para el componente existencial cuerpo vivido, se encontró que las experiencias de

TABLA 2. ASOCIACIÓN DE DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS LABORALES CON PRESENCIA DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA.

Variables	No presencia de violencia vs. Si presencia de violencia		
	p	OR	Intervalo de confianza
Género Femenino vs. Masculino	0.456	0.719	0.425 - 1.216
Estado civil Casado vs. Soltero, unión libre, divorciado, viudo	0.757	0.785	0.460 - 1.337
Escolaridad Primaria, secundaria vs. tercer y cuarto nivel	0.093	1.172	0.686 - 2.001
Tipo de trabajo que realiza Ser operativo vs. administrativos, comerciales o servicios generales	0.174	1.129	0.670 - 1.904
Tipo de contrato de trabajo Tiempo completo vs. tiempo parcial, temporal	0.772	0.810	0.246 - 2.664

Fuente: Elaboración propia

TABLA 3. ASOCIACIÓN DE DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS LABORALES CON LA PRESENCIA DE ACOSO LABORAL.

Variables	No presencia de violencia vs. Si presencia de violencia		
	p	OR	Intervalo de confianza
Género Femenino vs. Masculino	0.267	0.380	0.133 - 1.084
Estado civil Casado vs. Soltero, unión libre, divorciado, viudo	0.543	0.664	0.261 - 1.684
Escolaridad Primaria, secundaria vs. tercer y cuarto nivel	0.326	1.342	0.454 - 3.968
Tipo de trabajo que realiza Ser operativo vs. administrativos, comerciales o servicios generales	0.265	1.252	0.494 - 3.173
Tipo de contrato de trabajo Tiempo completo vs. tiempo parcial, temporal	0.913	0.101	0.013 - 0.769

Fuente: Elaboración propia

violencia laboral se ven reflejados en tres aspectos clave: físicamente, psicológicamente y en los pensamientos imaginarios de los participantes.

A nivel físico se encontraron afectaciones a la salud, psicológicamente se presentaron afectaciones

psicológicas y emociones negativas, y en los pensamientos imaginarios se posicionó el discurso para sostener el trabajo por responsabilidades económicas, la idea de que existe un liderazgo abusivo y la ideación suicida en un participante (Tabla 4).

Ejemplo de segmento con alusión a la afectación física:

[...] “*esa ira se refleja en nuestro cuerpo porque nos llenamos de tanta ira, de estrés que en nuestro cuerpo comienza a haber dolencia, [...] yo no estaba enferma de nada, a mí no me dolía nada. Por último, un día se me hizo un derrame en el ojo como resultado de una discusión con mi jefa*”

La Toreadora

Ejemplo de segmento con alusión a la afectación psicológica y la presencia de emociones negativas:

[...] “*Yo, que puedo decir tenía una tristeza, un vacío, sentía que ya la vida no tenía sentido, o sea era un trabajo en el que era como estar preso, es como que ya no ves la luz del sol, no ves nada de lo bueno que hay ahí afuera, únicamente estas en medio de cuatro paredes oscuras feas*”

El Quilotoa

Es importante resaltar que todos los participantes vulnerados, encontraron una forma de rescatar su salud mental, utilizando los recursos a su alcance y de acuerdo con sus intereses, siendo el deporte, el gimnasio, la escucha de podcast, las salidas al campo, estudiar, conversar con amigos íntimos, los formatos más comunes. Las enfermedades que típicamente se reportaron fueron: problemas estomacales, dolor de cabeza, de espalda, de mano, derrame de ojos, hipertensión y a nivel psicológico: estrés crónico, depresión y ansiedad. Todos los participantes requirieron atención de: medicina general, psicología, psiquiátrica o terapias alternativas.

Para el componente existencial tiempo vivido, las evocaciones de los participantes están en el presente con expectativas y reflexiones de las situaciones vividas, van recurrentemente al pasado a través de recuerdos y en algunos casos relatan procesos de denuncia fallidos en los que fueron minimizados la mayoría señala que no realizan denuncias de las vulneraciones laborales por sentimientos de gratitud a la empresa, cuestiones de orgullo personal, por desconfianza del sistema de denuncias y de la justicia en general, dos

participantes realizaron denuncias las cuales fueron minimizadas. Las proyecciones hacia el futuro proyectan escenarios de desenlace: salida de la empresa o de puesto de trabajo.

Ejemplo de segmento con alusión a proyección futura:

[...] “*Bueno el futuro es la salida de la empresa ya que esta señora, es una señora que tiene economía, tiene el poder económico incluso para sacarme de la empresa. Pagarme mis haber, de todos los años el día que ella quiera*”

El Quilotoa

Para el componente existencial, espacio vivido se identificó que tipo de experiencias estaban teniendo los participantes en sus lugares de trabajo, y se relevó que están laborando bajo condiciones laborales inapropiadas, violencia psicológica, violencia física, violencia sexual, discriminación, donde encuentran ambientes laborales sin bienestar laboral, con limitado empoderamiento del trabajo porque los agresores son sus jefes.

Ejemplo de segmento con alusión a la presencia de condiciones laborales inapropiadas:

[...] “*Llega el jueves voy a la reunión, empieza hablando Recursos Humanos y me dice bueno te hemos puesto esta reunión eh bla bla bla bla bla, no es para que te vayas con miedo, pero sí con susto, me acuerdo clarito de eso y me vuelvo a tensionar del miedo y la inseguridad que sentí ese momento.*”

Santillán

[...] “*yo tenía jornadas exhaustivas, trabajando sábado y domingo, y todos los días de la semana hasta altas horas de la noche, 12:00 a 1:00 h y empezando jornadas a las 8:00 h de la mañana*”

San Pablo

Ejemplo de segmento con alusión a la presencia de violencia psicológica:

“ [...] “*teníamos un trato muy, muy malo por parte de nuestra líder, no valoraba mi criterio*”

TABLA 4. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS PARTICIPANTES EN FASE CUALITATIVA.

Nombre	Edad	Cargo	Antigüedad laboral	Escolaridad	Estado Civil
El Quilotoa	43 años	Jefe Financiero	12 años	Cuarto nivel	Casado
La Toreadora	47 años	Auxiliar Servicios Generales	19 años	Secundaria	Casada
San Pablo	40 años	Líder de Proyectos HispAm	13 años	Cuarto nivel	Casado
El Compadre	44 años	Chofer	14 años	Tecnología	Divorciado
La Mica	43 años	Jefe de Compras	9 años	Cuarto nivel	Casada
Santillán	32 años	Responsable Canal on line	4 años	Cuarto nivel	Casado
El Ángel	46 años	Gerente de Área - Ingeniería	18 años	Cuarto nivel	Casado
Mojanda	44 años	Auditora	13 años	Cuarto nivel	Casado
El Junco	50 años	Auxiliar Administrativo	10 años	Secundaria	Casado

Fuente: Elaboración propia

profesional al punto que me hacía dudar de lo que yo sabía, no me decía tonto, pero me hacía sentir así. Yo creo que ella busca posiciones de poder y reconocimiento, eso es lo que le mueve a ella y para encontrar esos espacios de poder y ese reconocimiento no le importa si es que en el camino sacrificó a alguien de su equipo”

San Pablo

Ejemplo de segmento con alusión a la presencia de acoso laboral:

[...] “Hubo muchos días que no dormía en las noches, después de esos mails de 3 páginas de gerencia con sus ideas creativas y ese hostigamiento, lo que pasa es que estas trabajando y de pronto te llega un correo de el y evitó leerlo por un buen rato porque me paralizo, el discute por correo, si le respondo es peor porque cada vez el correo es más grande y cada vez comienza a copiar a más gente y a amenazarme”

El Ángel

Ejemplo de segmento con alusión a la presencia de violencia física:

[...] “en el 2014 mi jefa me golpeó .. mientras hablaba tiraba al piso todo lo que encontraba,

basta que en un momento estaba detrás de mí y cuando me di cuenta estaba dándome puñetazos en la cabeza y la espalda, solo me agaché y lloré, y ella salió vociferando y lanzando las puertas y se fue [...] estaba presente el Contador y no hizo ni dijo nada”

Mojanda

Ejemplo de segmento con alusión a la presencia de acoso sexual laboral:

[...] “Que quería llevarme a la cama con ella y hacerme no sé qué cosas, en delante de todos los compañeros dijo ... y no sé qué harías tú con una mujer así como yo [...] fue doloroso internamente porque como yo siendo hombre voy a decir que vivo acoso sexual en mi trabajo, porque no fue una vez fueron varias que hizo este tipo comentarios y que intento tocarme los brazos [...] hago pesas y soy musculoso”

El Quilotoa

Ejemplo de segmento con alusión a la presencia de discriminación:

[...] “Debería haber un trato igualitario para todos, objetivo y que no exista esta presión por adquirir actividades que no tienen ningún tema

laboral o que no guardan principios básicos de convivencia. Lo que más me afecta, yo creo son las injusticias el que tú para pertenecer a un grupo de trabajo tengas que hacer cosas que tú no estés de acuerdo. Y que, en cierto punto, como no estás en el grupo, de cierta forma estas siendo discriminada y maltratada. Te frustra, te da pena, te da iras son sentimientos negativos, porque obviamente creo que la naturaleza del ser humano también es pertenecer y en el trabajo tú quieras tener esa pertenencia.

La Mica

Ejemplo de segmento con alusión a la ideación suicida:

[...] “El jefe me decía que no sirvo para nada por mi discapacidad, que solo los compañeros hacen. Entonces llegué a un tiempo que quise suicidarme por esa razón [...] Diciéndole la verdad es que tenía la idea es de irme con el carro de la institución mismo a una barranca, pero y decía, y si no muero, porque nadie quita la vida, sino solo Dios”

El Compadre

En cuanto al componente existencial, relaciones humanas se validó que las principales relaciones alrededor de las cuales los participantes viven su día a día, son tres: jefes, compañeros y familiares y amigos. Relaciones del ámbito laboral se encuentran resquebrajadas y las personales, si bien son un soporte vital para los participantes se han visto afectadas.

Ejemplo de segmento - relaciones humanas vividas con familiares y amigos.

[...] “tengo una buena amiga que es mi consejera, mi cable a tierra, mi paño de lágrimas y mi todo con quien desahogo todo lo que tengo dentro porque no llevo a casa todo lo que vivo en el trabajo”.

La Mica

Ejemplo de segmento - relaciones humanas vividas con jefes:

[...] “Ella me dijo ese mismo rato que soy una majadera, que soy una estúpida. No le importó

que había gente alrededor nuestro, hasta clientes estaban, no le importó nada ... pero el resto tampoco dijo nada, no les importa”.

La toreadora

Tercera fase: Interpretación

Se esboza una primera interpretación de los hallazgos de investigación, dónde los participantes expuestos a diferentes formatos de violencia laboral en sus lugares de trabajo han visto lesionada su salud a nivel físico y psicológico y han requerido intervención profesional médica para sobreponerse.

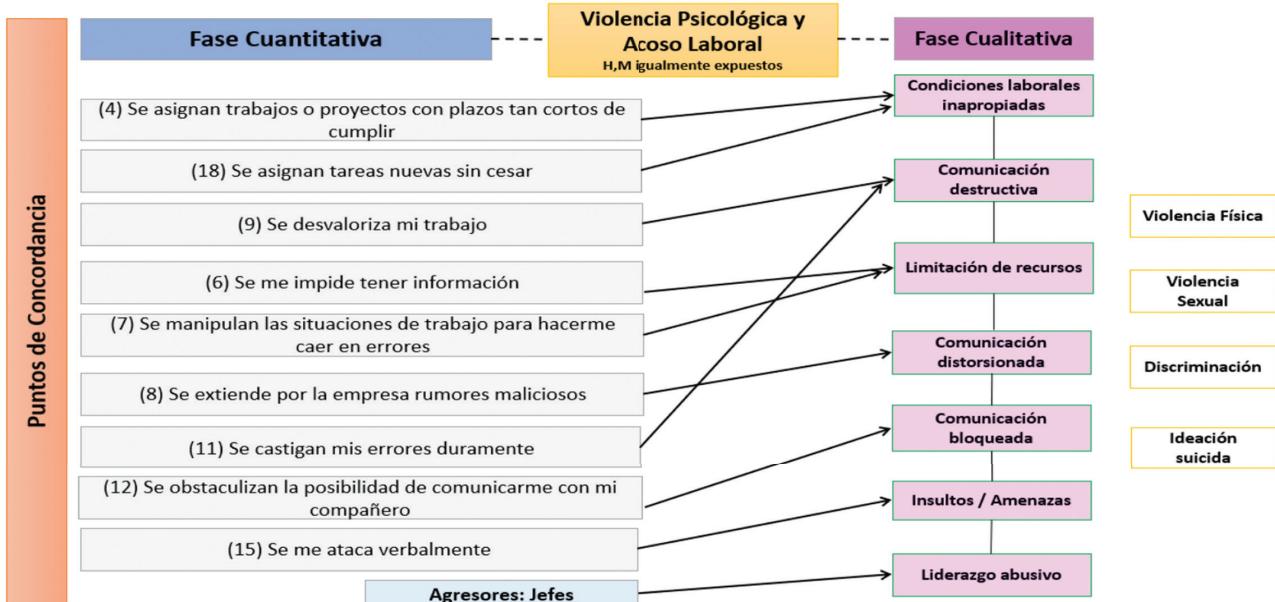
Integración de resultados

Hasta el momento se han presentado los resultados y hallazgos por separado, siendo una característica clave de los estudios de investigación mixta la integración de resultados y tiene que ver con la mezcla intencional de ambos enfoques: cuantitativos y cualitativos con el objetivo de generar conocimiento nuevo y una amplia comprensión del tema de investigación⁽¹³⁾. Tomando en consideración el diseño metodológico se ha seleccionado la triangulación como la estrategia más idónea para la integración de resultados, con la intención de conectar los resultados y hallazgos para el reconocimiento de aspectos relevantes y concluyentes de la violencia psicológica y acoso laboral.

En primera instancia se presenta las principales concordancias relevadas desde la fase cuantitativa y cualitativa, la Figura 1 presenta a hombres y mujeres igualmente expuestos al fenómeno de la violencia laboral mostrando los elementos de mayor impacto recabados en la aplicación del IVAPT PANDO y como estos elementos son percibidos por los trabajadores en la fase cualitativa.

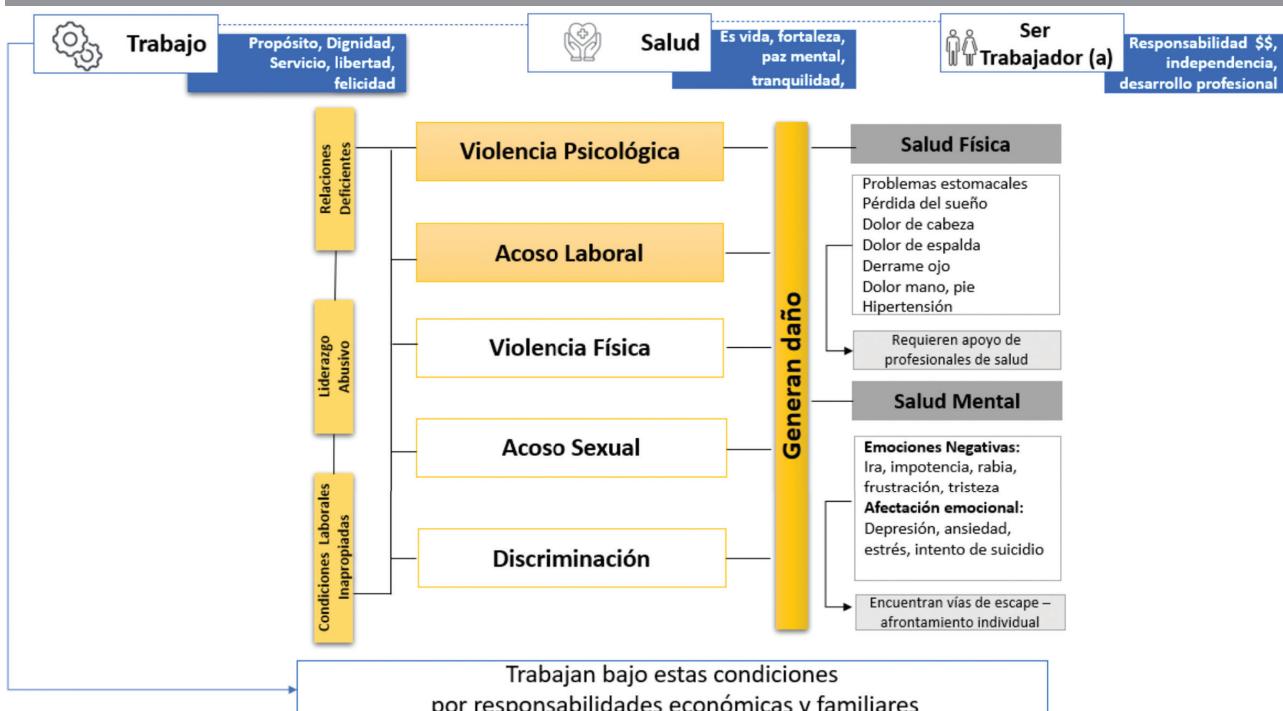
Finalmente, al lado derecho de la figura, se señalan como elementos emergentes no programados y recabados en la entrevista en profundidad: la violencia física, sexual, discriminación, ideación suicida.

FIGURA 1. TRIANGULACIÓN DE RESULTADOS.



Fuente: Elaboración propia

FIGURA 1. INFERENCIA DE RESULTADOS.



La Figura 2, nos permite inferir que las condiciones laborales inapropiadas, el liderazgo abusivo, las relaciones deficientes se presentan como preámbulo de gestación para diferentes formatos de violencia en el trabajo, que desembocarán en daños físicos y emocionales para los trabajadores. El concepto que tienen del trabajo, de ser trabajadores, les juega en contra y aceptan el trabajo bajo cualquier circunstancia por las responsabilidades económicas y familiares a las que se deben.

Discusión

Los resultados obtenidos en comparación con estudios previos a nivel local valorados con el mismo instrumento muestran que la percepción de presencia de violencia psicológica en el ámbito laboral en el Ecuador es menor en la actualidad comparado con los estudios de Gavilanes S. et al.⁽¹⁴⁾ 88%, Pando – Moreno M. et al.⁽¹⁵⁾ 88.3%, Lara S. & Pando M.⁽¹⁶⁾ 87%; para el caso del acoso laboral con los estudios mencionados se mantiene el mismo nivel reportado previamente en el estudio de Pando – Moreno M. et al. con un 6.1% y en comparación al estudio más reciente Gavilanes S. et al. registra un 22% de acoso, el cual releva uno de los valores más altos para presencia de acoso laboral y es específico del sector educativo, lo que llama la atención y enciende las alarmas en este sector. Estos datos podrían sugerir que en el fenómeno de la violencia psicológica y acoso laboral continúan invisibilizados en los centros de trabajo, considerando que según la data local el 97% de las mujeres que son víctimas de violencia en el ámbito laboral no lo denuncia, sino que solamente lo comentan con familiares o amistades cercanas⁽¹⁷⁾.

En comparación con estudios internacionales, no se observan diferencias significativas que indiquen que Ecuador cuente con mejores condiciones para prevenir o erradicar la violencia psicológica y el acoso laboral. Los datos muestran una prevalencia que oscila entre el 70% y el 80%. En el extremo inferior, el estudio de Bárcenas et

al.⁽¹⁸⁾ reporta un 70.2% en México, mientras que Pantoja-Pantoja et al.⁽¹⁹⁾ en Colombia encuentran un 72%. Un estudio adicional de Briseño et al.⁽²⁰⁾ en México documenta una presencia de violencia del 72.7%. Por otro lado, Cuellar et al.⁽²¹⁾ reportan un 78.6%, con una intensidad de violencia del 14.6% y una presencia de acoso del 5.6%. Finalmente, el estudio de Acosta-Fernández et al.⁽²²⁾ en Colombia reporta el valor máximo de 80.8%.

Respecto a los agresores, se ha observado que proviene principalmente de los mandos superiores (Del Pino Peña⁽²³⁾, Ruiz-González et al.⁽²⁴⁾) y utilizan la agresión verbal como el formato más recurrente de violencia laboral Strubelle et al.,⁽²⁵⁾. Estas agresiones suelen manifestarse a través de la destrucción de las redes de comunicación y se originan en posturas de liderazgo autoritario, abusivo Díaz et al.⁽²⁶⁾ que según Einarsen et al.,⁽²⁷⁾ se ha catalogado como uno de los acontecimientos más perturbadores para los subordinados, tales comportamientos pueden incluir insultos, descalificativos y la desvalorización del trabajo, que es precisamente lo que identificó este estudio y preocupa su normalización en las empresas.

Es inevitable que el factor salud sea aislado del campo laboral, es así como frente a la presencia de violencia laboral la salud física y mental se afecta Ansoleaga E. et al.,⁽²⁸⁾ y presentará sintomatología somática como: estrés, depresión, ansiedad, malestares físicos de diferente índole como: dolor de cabeza, dolor de espalda, malestar estomacal, derrame de ojo, dolor en mano o pie. Frente a esta realidad los trabajadores van encontrando formas de escape y se va vislumbrando un afrontamiento individual, a diferencia de otras realidades latinoamericanas donde se observa que el afrontamiento colectivo surge cuando los trabajadores tienen un apoyo social proveniente de asociaciones, sindicatos, Palma. A. et al.⁽²⁹⁾

En las antípodas del afrontamiento, está el agotamiento y el deseo de abandonarlo todo que se ve en los comportamientos suicidas y que se sabe que son multicausales, que tienen componentes que se derivan de la contribución ambiental, social y psicológica,

por ello la exposición a violencia psicológica y acoso laboral son un factor de exposición social y estresor que puede detonar en este tipo de comportamientos, en este sentido se ha evidenciado que los hombres que afrontan acoso laboral tienen comportamientos suicidas a diferencia de las mujeres que no las tienen Conway PM. et al.⁽³⁰⁾ Esto lleva a comentar una realidad que rara vez se menciona y es, que el fenómeno de la violencia psicológica y el acoso laboral no se limita a seleccionar a sus víctimas en función del género; tanto hombres como mujeres se encuentran igualmente expuestos a ser vulnerados en el campo laboral, este estudio ha revelado que el género masculino también forma parte de las estadísticas relacionadas con la violencia psicológica y el acoso laboral, incluso del acoso sexual donde el participante señaló “en un mundo machista, ¿cómo voy a decir que estoy siendo acosado?” lo que sugiere, que los estereotipos de género pueden silenciar la experiencia de violencia laboral masculina.

Conclusiones

Se evidencia la presencia del fenómeno de la violencia psicológica y acoso laboral en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Quito, donde los trabajadores están igualmente expuestos indistintamente del género que posean. Los jefes son la principal fuente de agresión y están utilizando maniobras encubiertas que podrían verse como consecuencia natural del trabajo que una persona realiza como es la asignación de trabajos y tareas excesivas con tiempos cortos para su cumplimiento y/o la desvalorización del trabajo.

La percepción social que tienen los participantes respecto a la violencia psicológica y acoso laboral es que se encuentran trabajando sometidos a un liderazgo abusivo proveniente de líderes y lideresas, donde desarrollan su labor en medio de condiciones laborales desfavorables y hostiles, ven limitado el empoderamiento en su trabajo por parte de sus agresores.

Los trabajadores están conscientes que la exposición a cualquier formato de violencia laboral merma su estado de salud física y mental; sin embargo, no es fácil dejar sus trabajos por cuestiones económicas, el denominador común es que los trabajadores no denuncian las vulneraciones y las que se han realizado no tienen eco alguno en las empresas, los testigos no se involucran son indiferentes al tema.

Agradecimientos:

Expresamos nuestro agradecimiento al Dr. Manuel Pando Moreno, autor del IVAPT PANDO por su asesoría y revisión de resultados de la fase cuantitativa, y a la Dra. Mónica Isabel Contreras por su asesoría y seguimiento general del proyecto de investigación.

Bibliografía

1. Karimova T, Boehmer S. Preventing and addressing violence and harassment in the world of work through occupational safety and health measures. Geneva: International Labour Organization; 2024. Recuperado en: <https://www.ilo.org/publins>
2. Organización Mundial de la Salud. Promoción de la Salud Mental. Conceptos, evidencia emergente, práctica: informe compendiado. Ginebra: OMS; 2004. Recuperado en: <https://www.alansaludmental.com/promoci%C3%B3n-y-prevenci%C3%B3n-en-sm/documentos-oms-sobre-promoci%C3%B3n-y-prevenci%C3%B3n-en-sm/>
3. Organización Internacional del Trabajo. Convenio C190 sobre la violencia y el acoso. 2019. Recuperado en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3999810
4. Leymann H. The content and development of mobbing at work. Eur J Work Organ Psychol. 1996;5(2):165-84.
5. Pando M, Aranda C, Parra L, Ruiz D. Eugenesia laboral: salud mental positiva en el trabajo. Cali (Colombia): Editorial Universidad Libre Seccional Cali; 2013.

6. International Labour Organization, Lloyd's Register Foundation. Experiences of violence and harassment at work: A global first survey. Geneva: ILO; 2022. p. 8.
7. Creswell JW, Plano Clark VL. Designing and conducting mixed methods research. 3rd ed. Thousand Oaks (CA): SAGE Publications; 2018.
8. Pando MM, Aranda BC, Preciado SL, Franco CS, Salazar EJ. Validez y confiabilidad del inventario y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT-PANDO). Enseñanza Investig Psicol. 2006;11(2):319-32.
9. Husserl E. La idea de la fenomenología. México: Fondo de Cultura Económica; 1982.
10. Yin RK. Investigación sobre estudio de casos: diseño y métodos. Thousand Oaks (CA): Sage Publications; 1994.
11. Asociación Médica Mundial. Declaración de Helsinki de la AMM: principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos [Internet]. Ferney-Voltaire: AMM; 2017 [citado 2025 jul 2]. Recuperado en: <https://www.wma.net/es/policies-post/declaracion-dehelsinki-de-la-amm->
12. Álvarez Álvarez J. Cómo hacer investigación cualitativa: fundamentos y metodología. 1^a ed. México: Ediciones Paidós Mexicana; 2003.
13. Fàbregues S, Younas A, Escalante Barrios EL, Molina Azorín JF, Vázquez Miraz P. Toward a framework for appraising the quality of integration in mixed methods research. J Mixed Methods Res. 2024;18(3):270-80. doi:10.1177/15586898241257555.
14. Gavilanes S, Estrada MIC, Cortez SGL, Barrera JC. La asociación de la violencia psicológica y acoso laboral en trabajadores de un centro educativo privado en la ciudad de Quito, Ecuador. Rev Colomb Salud Ocup. 2024;14(1).
15. Moreno MP, Beltrán CA, Estrada JGS, López TMT. Prevalencia de violencia psicológica y acoso laboral en trabajadores de Iberoamérica. Enseñanza Investig Psicol. 2016;21(1):39-45.
16. Lara Sotomayor JE, Pando Moreno M. El mobbing y los síntomas de estrés en docentes universitarios del sector público. Cienc Trab. 2014;16(49):43-8.
17. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres – ENVIGMU. Quito: INEC; 2019.
18. Bárcenas MM, Morales LYP, Montelongo KAQ, Ramírez MCM, Palmer DAL. Síndrome de mobbing en médicos especialistas en un hospital de segundo nivel en México. Rev Cubana Salud Trab. 2020;18(1):44-7.
19. Pantoja-Pantoja AK, Navarrete-Acosta AP, Zambrano-Guerrero CA, Matabanchoy-Tulcan SM. Relación entre clima organizacional y violencia laboral en funcionarios de una universidad pública. Univ Salud. 2020;22(2):137-47. Recuperado en: <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/4428>
20. Briseño CLC, Beltrán CA, Mafud JLC, Palomar MDRL, Flores R. Mobbing and Quality of Life at Work in workers of a Private University in Jalisco, Mexico. 2021.
21. Cuéllar-Celaya S, González-Corzo I, Nambo de los Santos J. Acoso psicológico en el trabajo en docentes de secundaria en Morelos. Pienso Latinoam. 2019;2:19-28.
22. Acosta-Fernández M, Parra-Osorio L, Restrepo-García JI, Pozos-Radillo BE, Aguilera-Velasco MDLA, Torres-López TM. Condiciones psicosociales, violencia y salud mental en docentes de medicina y enfermería. Rev Salud Uninorte. 2017;33(3):344-54.
23. Del Pino Peña R. Desvelando el rostro del mobbing docente universitario: prevalencia, tipología, acciones hostiles y grupos de riesgo. Praxis Investig ReDIE. 2020;12(22):77-91.
24. Ruíz-González KJ, Pacheco-Pérez LA, García-Bencomo MI, Diez MG, Guevara-Valtier MC. Percepción del mobbing entre el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos. Enferm Intensiva. 2020;31(3):113-9.
25. Sturbelle ICS, Dal Pai D, Tavares JP, Santos C, Lautert L, Padoin SMM. Violência no trabalho em saúde da família: estudo de métodos mistos. Acta Paul Enferm. 2019;32(6):632-41. doi:10.1590/1982-0194201900087
26. Díaz Berr X, Mauro Cardarelli A, Ansoleaga

- Moreno E, Toro Cifuentes JP. Violencia de género en el trabajo en Chile. Un campo de estudio ignorado. Cienc Trab. 2017;19(58):42-8.
27. Einarsen S, Schancke A, Hol T. Proteger la salud mental en el trabajo. Conceptos, contextos e intervenciones. Santiago (Chile): UDP, Facultad de Psicología; 2024.
28. Ansoleaga E, Yeves J, Godoy L. Proteger la salud mental en el trabajo: causas, contextos e intervenciones. Santiago (Chile): RIL Editores; 2024. ISBN: 9789560115850
29. Palma Contreras, A., Ahumada Muñoz, M., & Ansoleaga Moreno, E. (2018). ¿Cómo afrontan la violencia laboral los trabajadores/as chilenos/as?. Psicoperspectivas, 17(3), 75-86.

30. Conway, P. M., Erlangsen, A., Grynderup, M. B., Clausen, T., Rugulies, R., Bjørner, J. B., ... & Hogh, A. (2022). Workplace bullying and risk of suicide and suicide attempts: a register-based prospective cohort study of 98 330 participants in Denmark. Scand J Work Environ Health. doi:10.5271/sjweh.4034



PVP IVA: VENOSMIL cápsulas 14,38 €. VENOSMIL gel 8,30 €. REGIMEN DE PRESCRIPCIÓN Y DISPENSACIÓN: Sin receta médica.
Información dirigida a profesionales de la salud.

Venosmil ¡menos mal!

Hinchazón - Tirantez - Pesadez Hormigueo - Dolor - Picor

Aligéralas con Venosmil, tratamiento de los síntomas relacionados con la insuficiencia venosa leve en adultos.



ACCEDE A LA
FICHA TÉCNICA
VENOSMIL CÁPSULAS



ACCEDE A LA
FICHA TÉCNICA
VENOSMIL GEL



FAES FARMA
Pasión por la salud