

AMMENTU

**Bollettino Storico e Archivistico del
Mediterraneo e delle Americhe**

N. 15

luglio - dicembre 2019

www.centrostudisea.it/ammentu

www.aipsa.com

www.revistaammentu.org

Direzione

Martino CONTU (direttore), Annamaria BALDUSSI, Patrizia MANDUCHI

Comitato di redazione

Giampaolo ATZEI (capo redattore), Lucia CAPUZZI, Raúl CHEDA, Maria Grazia CUGUSI, Lorenzo DI BIASE, Mariana Fernández Campos, Manuela GARAU, Camilo HERRERO GARCÍA, Roberto IBBA (capo redattore), Francesca MAZZUZI, Nicola MELIS (capo redattore), Giuseppe MOCCI, Carlo PILLAI, Domenico RIPA, Elisabeth RIPOLL GIL, Maria Cristina SECCI (coordinatrice), Maria Angel SEGOVIA MARTÍ, Maria Eugenia VENERI, Antoni VIVES REUS

Comitato scientifico

Nunziatella ALESSANDRINI, Universidade Nova de Lisboa/Universidade dos Açores (Portugal); Pasquale AMATO, Università di Messina - Università per stranieri "Dante Alighieri" di Reggio Calabria (Italia); Juan Andrés BRESCIANI, Universidad de la República (Uruguay); Carolina CABEZAS CÁCERES, Museo Virtual de la Mujer (Chile); Zaide CAPOTE CRUZ, Instituto de Literatura y Lingüística "José Antonio Portuondo Valdor" (Cuba); Margarita CARRIQUIRY, Universidad Católica del Uruguay (Uruguay); Giuseppe DONEDDU, Università di Sassari (Italia); Josep María FIGUERES ARTIGUES (Universitat Autònoma de Barcelona); Luciano GALLINARI, Istituto di Storia dell'Europa Mediterranea del CNR (Italia); Maria Luisa GENTILESCHI, Università di Cagliari (Italia); Elda GONZÁLEZ MARTÍNEZ, Consejo Superior de Investigaciones Científicas (España); Antoine-Marie GRAZIANI, Università di Corsica Pasquale Paoli - Institut Universitaire de France, Paris (France); Rosa Maria GRILLO, Università di Salerno (Italia); Souadi LAGDAF, Struttura Didattica Speciale di Lingue e Letterature Straniere, Ragusa, Università di Catania (Italia); Victor MALLIA MILANES, University of Malta (Malta); Antoni MARIMÓN RIUTORT, Universidad de las Islas Baleares (España); Lená MEDEIROS DE MENEZES, Universidade do Estado do Rio de Janeiro (Brasil); Roberto MORESCO, Società Ligure di Storia Patria di Genova (Italia); Carolina MUÑOZ-GUZMÁN, Universidad Católica de Chile (Chile); Fabrizio PANZERA, Archivio di Stato di Bellinzona (Svizzera); Roberto PORRÀ, Soprintendenza Archivistica per la Sardegna (Italia); Sebastià SERRA BUSQUETS, Universidad de las Islas Baleares (España); Dante TURCATTI, Universidad de la República (Uruguay)

Comitato di lettura

La Direzione di AMMENTU sottopone a valutazione (referee), in forma anonima, tutti i contributi ricevuti per la pubblicazione.

Responsabile del sito

Stefano ORRÙ

AMMENTU - Bollettino Storico e Archivistico del Mediterraneo e delle Americhe

Periodico semestrale pubblicato dal Centro Studi SEA di Villacidro e dalla Casa Editrice Aipsa di Cagliari.

Registrazione presso il Tribunale di Cagliari n° 16 del 14 settembre 2011.

ISSN 2240-7596 [online]

c/o Centro Studi SEA
Via Su Coddu de Is Abis, 35
09039 Villacidro (SU) [ITALY]
SITO WEB: www.centrostudisea.it

c/o Aipsa edizioni s.r.l.
Via dei Colombi 31
09126 Cagliari [ITALY]
E-mail: aipsa@tiscali.it
SITO WEB: www.aipsa.com

E-MAIL DELLA RIVISTA: ammentu@centrostudisea.it

Sommario

Presentazione	3
Presentation	3

DOSSIER

Salud y bienestar en ambito laboral

Bajo la dirección de Holguer Romero Urréa e Emily Campoverde Chamarro

– HOLGUER ROMERO URRÉA - EMELY CAMPOVERDE CHAMARRO Presentación	5
– GUILLERMO FERNANDO LEÓN SAMANIEGO - FREDDY ANDRÉS ESPINOZA CARRASCO - ELEANA DESIRÉ LEÓN TUMBACO - JOSELINE STEFANIE BUSTAMANTE SILVA - MIRIAN KATHERINE SALAZAR JARA Prevalencia de dislipidemias y su correlación con malnutrición en exceso en trabajadores de una Institución de Educación Superior de Ecuador	8
– HOLGUER ESTUARDO ROMERO URRÉA - EMELY CAMPOVERDE CHAMARRO - KATHIUSCA PAOLA ECHEVERRÍA CAICEDO - LENIN VLADIMYR ROMERO-VELOZ Validación de la Escala de riesgo de violencia contra la pareja para Ecuador	18
– MARISELA KARAMILLO LÓPEZ - ALFREDO PORTOCARRERO BETANCOURT - JULIO POLISGUA FERNÁNDEZ Nivel de estrés como consecuencia en el cuidador de los pacientes con enfermedades terminales	33
– ODALYS GIANNELLA NAVARRO SUDARIO - DOLORES GUADALUPE SALDARRIAGA JIMÉNEZ -BETSY MEYLIN CRUZ VELASTEGUI - FANNY ELSA VERA LORENTI Violencia intrafamiliar y sus consecuencias en el desarrollo infantil	43
– GABRIEL JOSÉ SUÁREZ LIMA - HOLGUER ESTUARDO ROMERO-URRÉA - BRIAN LENIN GÓNZALEZ IRRASABAL - ANTONIO RODRIGO RODRÍGUEZ MACÍAS - EMELY CAMPOVERDE CHAMARRO Factores que inciden en las infecciones genitourinarias en mujeres embarazadas de 17 a 25 años	58
– GABRIEL JOSÉ SUÁREZ LIMA - FREDDY ANDES ESPINOZA CARRASCO - FANNY CONCEPCIÓN SUÁREZ CAMACHO - LORENA RAMÍREZ MORÁN - ODALYS GIANNELLA NAVARRO SUDARIO Prevalencia del tabaquismo en estudiantes universitarios	67
– MARIANA LLIMAICOL NORIEGA - GEOVANNA NATALI SELLÁN REINOSO - BETSY MEYLIN CRUZ VELASTEGUI - LUIS SALGADO PEÑAFIEL Simulación médica en el proceso de formación profesional	75
– STEFANI NICOLE ÁLVAREZ CONFORME - TABATA DENISSE IDROVO MEJIA - DINORA ALEXANDRA CARPIO VERA - JULIO POSLIGUA FERNÁNDEZ Influencia de la familia monoparental en las relaciones interpersonales	83
– OLGA SUSANA VERA ZÚÑIGA - KERLY MICHAELLE SANTANA SANTANA - KATHIUSCA PAOLA ECHEVERRÍA CAICEDO - GEOVANNA NATALI SELLÁN REINOSO - FANNY ELSA VERA LORENTI Incidencia del acoso a la mujer en el área laboral	94
– MANUEL ARMANDO RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ - GUILLERMO LEÓN SAMANIEGO - LENIN VLADIMYR ROMERO-VELOZ - PATRICIA SANTOS YÁÑEZ Factores que influyen en la violencia generada por la mujer hacia el hombre	105
– GABRIELA DAYANA SALAZAR VELASCO - ADRIANA GABRIELA GARCÍA SÁNCHEZ - BIANCA YUCETH LEÓN OCHOA - GÉNESIS LISETH VALLEJO AGUIRRE Dilemas éticos en el profesional de psicología	115

Incidencia del acoso a la mujer en el área laboral Incidence of harassment of women in the work place

DOI: 10.19248/ammentu.351

Recibido: 17/09/2019

Aceptado: 26/11/2019

Olga Susana VERA ZÚÑIGA
Universidad Estatal de Milagro, Ecuador
Kerly Michaelle SANTANA SANTANA
Universidad Estatal de Milagro, Ecuador
Kathiusca Paola ECHEVERRÍA CAICEDO
Universidad Estatal de Milagro, Ecuador
Geovanna Natali SELLAN REINOSO
Universidad Estatal de Milagro, Ecuador
Fanny Elsa VERA LORENTI
Universidad Estatal de Milagro, Ecuador

Abstract

Work place harassment generated with in today's society, as one of the expressions of violence that arises as a consequence of the abuse of power by certain individuals who, being placed in higher positions, use the mechanisms to meet their personal needs, without import the psychological consequences that will cause the victim. Objective of this research is to determine the incidence of harassment to women in the work place, identify the prevalence of the type of harassment and analyze the emotional state of the victim of harassment. Methodology used was from a quantitative and qualitative approach, of descriptive, exploratory, cross-sectional type. Through a questionnaire validated by experts, and an in-depth interview that helps measure the variables under study. Results. 60% of women surveyed have suffered from work place harassment, due to over work against their will. On the other hand, it was analyzed that the predominant harassment is the "psychological" one. The emotions manifested with greater intensity were: anger and anxiety. Conclusions. The statistics on harassment in our country are on the rise, a comparison is made with previous statistics and it is confirmed that the harassment of men towards women in this area is psychological, mostly they do not reach aggression. But the intimidations produce psychic affections and affect the productive capacity, with collateral effects in the family of the victims.

Keywords

Work place harassment, Sexual harassment, Psychological harassment, Woman, Abuse of power

Resumen

El acoso laboral es generado dentro de la sociedad actual, como una de las expresiones de violencia que surge como una consecuencia del abuso de poder por parte de determinados individuos que, al estar ubicados en cargos superiores, utilizan estos mecanismos para satisfacer sus necesidades personales, sin importar las secuelas psicológicas que vayan a causar en la víctima. Objetivo del presente trabajo investigativo es determinar la incidencia de acoso a la mujer en el área laboral, identificar la prevalencia del tipo de acoso y analizar el estado emocional de la víctima de acoso. Metodología que se utilizó fue desde un enfoque cuantitativo y cualitativo, de tipo descriptivo, exploratorio, de corte trasversal. Mediante un cuestionario validado por expertos, y una entrevista a profundidad que ayuda a medir las variables objeto de estudio. Resultados. El 60% de mujeres encuestadas han sufrido de acoso laboral, debido al exceso de trabajo en contra su voluntad. Por otra parte, se analizó que el acoso que predomina es el "psicológico". Las emociones se manifestaron con mayor

intensidad fueron: enojo y ansiedad. Conclusiones. Las estadísticas sobre el acoso en nuestro país van en ascenso, se realiza una comparación con estadísticas anteriores y se confirma que el acoso de parte de los hombres hacia la mujer en esta área es de tipo psicológico, en su mayoría no llegan a la agresión. Pero las intimidaciones producen afecciones psíquicas y afectan la capacidad productiva, con efectos colaterales en la familia de las víctimas.

Palabras claves

Acoso laboral, Acoso sexual, Acoso psicológico, Mujer, Abuso de poder

1. Introducción

La investigación pretende estudiar los factores que influyen en el acoso y como este afecta el estado emocional de las mujeres que laboran. Donde el factor más influyente es el desconocimiento de este término por parte de la víctima y el abuso de poder por parte del acosador. El acoso es un tipo de agresión común en la actualidad, siendo la acción de excluir al individuo, afectando su psiquis con el objetivo de debilitar a la persona para que esté a su mando y poder dominarlo, provocando hostigamiento. De las acciones más comunes se conoce hacer que la víctima realice más trabajos de los asignados y el aumento de las horas de trabajo, sin motivo justo. Dando como respuesta cambios conductuales a corto y largo plazo, tales como depresión, ansiedad, baja autoestima, pérdida de interés por el trabajo, poca concentración, problemas familiares, sociales y como última consecuencia si el acoso es muy intenso, se puede llegar al suicidio.

El problema tiene inicio en la mentalidad machista de los jefes que hace que vean a las mujeres como seres inferiores e incapaces de realizar cualquier tarea a desempeñar, la vulnerabilidad de las mujeres, influye en la percepción de los hombres al creerlas como seres débiles o tímidos¹. Destruyen la autonomía y la inteligencia que presentan las mujeres para bajar su autoestima con los malos tratos, debido al sentimiento de envidia por el cargo o los títulos que ellas poseen. Las mujeres que son víctimas poseen un perfil de baja economía, son dominadas y presionadas, destruyen su independencia, destruyen su capacidad de tomar decisiones. Además el hombre, al tener sentimientos de superioridad y creencias autoritarias, se convierte en persona intocable, dominante por ello consideran que deben de tener el control de las situaciones².

Lo que da origen a la presencia de trastornos mentales, tales como estrés post-traumático, problemas con el estado de ánimo como: ansiedad y angustia generalizada. Presentan síntomas de represión, aislamiento familiar introversión, tendencias a la depresión e incluso la víctima llega al suicidio. Dichos síntomas llegan a desarrollar la imposibilidad de poder adaptarse a nuevas situaciones laborales, afectando la capacidad de crear nuevas relaciones interpersonales y a su vez generar un estado constante de preocupación. Además de estas dificultades, también se presentan sentimientos de inutilidad o culpa, insomnio y la disminución de la capacidad para concentrarse. Sin embargo, pese a los diversos síntomas ya descritos, son pocas las mujeres que buscan ayuda profesional³.

¹ADRIANA ÁVILA, VALENTINA BERNAL & LAURA ALZATE, *¿Cuáles son las causas o consecuencias del acoso laboral o mobbing?* En «Psyconex», 8, n° 13, 2016, pp. 3-5, <<https://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/Psyconex/article/download/326991/20784214>>(11 de noviembre de 2019).

²JUAN ORMEÑO, *Envidia, resentimiento e igualdad*, en «HYBRIS», 9, n° Especial, julio de 2018, pp. 202-209.

³ADRIANA ÁVILA, VALENTINA BERNAL & LAURA ALZATE, *¿Cuáles son las causas o consecuencias del acoso laboral*, cit., pp. 3-5.

De esta manera, el acoso sexual puede ocasionar problemas conyugales y del entorno socioafectivo, donde la mujer presenta poco interés por experimentar relaciones sexuales con su pareja, surgiendo como alteración a las respuestas sexuales. Del mismo modo los trastornos psicósomáticos son parte de estas consecuencias como insomnio, pesadillas, jaquecas, problemas digestivos y cutáneos⁴. Estos tienen origen en la angustia, por los sucesos pasados que presenta víctima, los cuales impiden mantener un equilibrio emocional. La pérdida de adaptabilidad social afecta significativamente, debido a que la acosada, pierde la autoconfianza para sociabilizar y realizar diversas actividades laborales, además de la preocupación constante de que los demás quieran aprovecharse de ella⁵.

Esto se da porque las mujeres no encuentran apoyo emocional en sus familiares, amigos o pareja, debido a que sienten vergüenza de comentar la situación que están viviendo. El acoso además de traer consigo estos problemas, puede terminar en el suicidio debido a que las mujeres que laboran dentro de una empresa no saben cómo manejar la situación que están experimentando, por eso es que toman la decisión, de poner fin a su existencia, por cuenta propia, con decisiones drásticas. Este tipo de acciones siguen sin dar respuesta al problema, más bien dan paso al aumento de la tasa de mortalidad por suicidio⁶.

Este trabajo es importante por el alto índice de mujeres agredidas o que tienen bajo rendimiento laboral dentro de la organización, por lo que las mujeres al no conocer siguen padeciendo las mismas situaciones que a su vez son vistas como parte de un trabajo lleno de estrés y sacrificios, esos son los pensamientos de muchas mujeres, que no identifican al acoso laboral como una problemática⁷. Además, es necesario mencionar que las mujeres afectadas al reconocer el cambio brusco y radical de comportamiento que tienen al sentirse intimidadas ante los demás compañeros de trabajo, podrán mejorar su nivel de autoestima. Las mujeres que actualmente se encuentran laborando son víctimas del acoso por parte de sus jefes, esto se puede evidenciar como: discriminación, es decir no les comunican información relevante para que pueda desempeñar bien su cargo, forzándolas a realizar ciertas tareas que no van acorde con sus actividades, también son obligadas a asistir a reuniones de carácter social para acompañar al empleador⁸.

Cabe recalcar, que quienes se benefician de este trabajo serán las mujeres que laboran actualmente en empresas donde la característica principal de la cultura organizacional es el abuso de poder. Por otra parte, es necesario mencionar que, lo que se pretende realizar es identificar el tipo de acoso con mayor prevalencia. De esta manera, se podrá trabajar de forma específica en el acoso identificado, sin tener que redundar en demás problemas laborales, es decir, al identificarlo como

⁴ CLAUDIA HERNÁNDEZ, MARTHA JIMÉNEZ Y EDUARDO GUADARRAMA, *La percepción del hostigamiento y acoso sexual en mujeres estudiantes en dos instituciones de educación superior*, en «Revista de la educación superior», 44, n° 176, octubre-diciembre de 2015, pp. 66-68.

⁵ VANESSA DE MIGUEL, JORGE PRIETO, *El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español*, en «Perspectiva», 19, n° 38, noviembre de 2016, pp. 25-33.

⁶ M. CANO, S. CICIRELLO, A. LÓPEZ, M. AGUILAR, *Marco actual del suicidio e ideas suicidas en personal sanitario*, en «MEDICINA y SEGURIDAD del trabajo», 60, n° 234, enero-marzo 2014, pp. 221-225.

⁷ JULIO NEFFA, *Los riesgos psicosociales en el trabajo*, en «Centro de Estudios e Investigaciones Laborales», 2015, <<http://www.cytred.org/sites/default/files/Los%20riesgos%20psicosociales%20en%20el%20trabajo.pdf>>

⁸ DIANA SERRANO, *Las víctimas de acoso laboral en Ecuador cuentan sus historias*, en «EL COMERCIO», 21 de febrero de 2018.

tal, no será necesario buscar demás causas, del bajo rendimiento laboral de una persona⁹.

El propósito de esta investigación es que las personas tomen conciencia de lo que es un acoso en el área laboral. Es ir determinando el acoso a la mujer dentro del área laboral, identificando la prevalencia del tipo de acoso: psicológico o sexual y analizando el estado emocional de la víctima de acoso. Mediante este trabajo, se espera poder brindar información relevante que sirva de base ante una sociedad llena de estereotipos, donde los hombres son los indicados para poder ejercer el poder ante las mujeres. Lo que se pretende lograr con esta investigación es disminuir los niveles de acoso laboral y evitar los futuros problemas psicológicos generados. Se usó una investigación de tipo mixta, de campo, de corte transversal, fenomenológica, se obtiene los datos por medio de la entrevista y la aplicación de una encuesta validada por juicio de expertos.

2. Antecedentes

El Ministerio de Trabajo de España, realiza la investigación “El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral”, cuyo propósito es conocer la situación actual del acoso sexual. Describiendo que esta problemática, puede ser sufrida tanto por hombres como por mujeres. Sin embargo, la mujer se convierte en la principal víctima porque su situación es claramente inferior. La metodología se empleó desde un enfoque cualitativo, debido a que realizaron entrevistas con preguntas semiestructuradas, las entrevistadas fueron de edades entre los 16 a 64 años. Se realizaron alrededor de 2.007 entrevistas, dando como resultado que un 92,4% consideran al acoso sexual como una forma de violencia. El 43,9%, menciona que aguantan el acoso sexual para no perder el trabajo y el 85% expresaron que el acoso de tipo grave es el que mayormente se da, el mismo que incluye tocamientos, presiones para obtener sexo o realizar actos sexuales bajo presión de despido¹⁰.

Aruquipa, mediante su tesis “El acoso laboral (mobbing) y desempeño laboral en mujeres de la caja nacional de salud - La Paz”, tiene como propósito exponer la problemática del acoso laboral y la incidencia sobre el desempeño laboral, la investigación contempla a esta problemática como una situación que aterroriza psicológicamente y que dicho deterioro puede llegar a ser irreversible para la salud mental. Se ha considerado un enfoque de investigación mixta, pero con una característica predominante del enfoque cuantitativo. Por lo cual, la presente investigación se realizó con 40 funcionarias mujeres, de edades entre 20 y 45 años. Donde se utilizaron como instrumento la entrevista y una prueba estandarizada de Acoso Laboral o Mobbing, dando como resultado que un 40% se sienten afectas, más que todo por el acoso psicológico, debido a que no les permiten aportar con ideas. Así mismo el 70% indico que han experimentado gritos, regaños delante de los compañeros de trabajo¹¹.

⁹JUAN DÍAZ, RENÉ FUJIWARA, DIANA AYALA, *El acoso psicológico o mobbing en instituciones de educación superior*, en «Instituto de Estudios Educativos y Sindicales de América», julio 2016, <<https://optisnte.mx/wp-content/uploads/2016/09/request-9.pdf>>

¹⁰MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS OFICIALES, *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral*, Secretaría General de Políticas de Igualdad, <http://pmayobre.webs.uvigo.es/textos/varios/1informe_acoso_sexual.pdf> (2006).

¹¹ ANGELA ARUQUIPA, *El acoso laboral (mobbing) y desempeño laboral en mujeres de la caja nacional de salud - La Paz*, tesis de grado defendida en la Universidad Mayor de San Andrés, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Año académico mayo 2019.

Ante esto, hay que considerar que este tipo de problemática se presenta en todo el mundo, las estimaciones mundiales publicadas por la Organización Mundial de la Salud indican que alrededor de una de cada tres mujeres en el mundo han sufrido violencia física y/o sexual por terceros. A nivel mundial la zona con un mayor porcentaje de violencia es Asia Sudoriental (37.7%), Mediterráneo Oriental (37%), África (36.6%), América (29.8%), Europa (25.4%), Pacífico Occidental (24.6%). (Caudillo, Hernández, & Flores, 2017)¹². En Argentina, definen que el acoso se manifiesta en ambos sectores tanto públicos como privados. Donde la principal causa es el abuso de autoridad. Por otra parte en Bolivia el tema del acoso laboral también ha sido una problemática estudiada en donde como resultados obtuvieron que el sector médico y el sector de trabajo social son sectores que están altamente expuestos al acoso laboral¹³.

Según el Ministerio, en Ecuador este año se han reportado 7 por acoso. Por lo que el psicólogo clínico Jorge Escobar explica que el conflicto surge por un modelo de ejercicios de poder y de la violencia. En Ecuador entre los diversos cambios y reformas establecidas dentro del Código del Trabajo, se incluye que el acoso laboral es todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, humillación o perjudique su situación laboral. (Cámara de Comercio de Quito, 2017)¹⁴.

3. Tipos de acoso

El acoso laboral, es uno de los más nombrados en los últimos años, ya que no se trata solamente del hostigamiento al individuo si no que su afectación psicológica es tan fuerte que causa malestar físico en la persona. De igual manera, Hirigoyen manifiesta que el acoso laboral es «toda conducta abusiva repetitiva y sistemática (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta contra la dignidad o integridad física de una persona»¹⁵. Por otra parte, se menciona que «Ningún grupo de trabajadores, está exento de la violencia, aunque algunos grupos corren mayor riesgo de sufrirla que otros. Especialmente las más vulnerables son: las mujeres, las personas jóvenes y los empleados que laboran en lugares precarios»¹⁶. Este tipo de acoso es llevado a cabo por sujetos que buscan una destrucción de la víctima solo para hacer valer su poder, sin ningún trasfondo más¹⁷.

El acoso laboral, se puede categorizar en dos tipos de acoso el psicológico y el sexual. El *acoso moral o psicológico*, consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, siendo arrastrado a una posición de indefensión y desvalijamiento, que se produce de

¹²LUCIA CAUDILLO, MARÍA HERNÁNDEZ, MARÍA FLORES, *Análisis de los determinantes sociales de la violencia de género*, «Ra Ximhai», 13, n° 2, 2017, pp. 88-92.

¹³CAROLINA CEBEY, LILIANA FERRARI, *Violencia laboral en organizaciones públicas y privadas percepciones y significaciones*, «Anuario de Investigaciones», XXIII, 2016, pp. 55-60.

¹⁴CÁMARA DE COMERCIO DE QUITO, *La Asamblea Nacional del Ecuador expidió la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral*, <<https://ccq.ec/wp-content/uploads/2019/01/Ley-para-Prevenir-Acoso-Laboral.pdf>> (noviembre de 2017).

¹⁵EDUARDO CAAMAÑO, *La noción de acoso moral laboral o "mobbing" y su reconocimiento por la jurisprudencia en Chile*, en «Revista de derecho (Valparaíso)», 37, 2011, pp. 218-221.

¹⁶JANE PILLINGER, *Violencia y acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*, Organización Mundial del Trabajo, <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_616960.pdf> (2017).

¹⁷JOSÉ TEJEDA, *Víctimas, la anulación de los sujetos*, en «Forum» (Universidad Nacional de Colombia), n° 14, julio-diciembre 2018, pp. 70-73.

manera frecuente y durante largo tiempo. A causa de la elevada duración de la conducta hostil, este maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicossomática y social¹⁸. El *acoso sexual*, es el más común de todos y es el más fácil de identificar, comienza con una mirada lujuriosa seguido de un acercamiento mal intencionado y culmina con un roce corporal provocado; por lo general usan palabras que conllevan a lo sexual, haciéndola sentir blanco de todos los piropos morbosos, ante esto la mujer cambio su vestimenta por ropa holgada y sin forma para provocar el desinterés del acosador¹⁹.

El acoso no es simplemente llevar al hostigamiento a una persona, es incluso llevar a términos un tanto más graves, tal es caso del acoso sexual²⁰. Entre los efectos, principalmente se encuentra el malestar en la integridad física y la moral de la mujer. La propia imagen femenina sufre un importante “revés” de tal forma que todos los rasgos de personalidad, valorados positivamente antes de padecer este tipo de acoso, pasan a ser percibidos como defectos. Es decir la autoestima de la víctima, es un aspecto que se ve involucrada, debido a la depresión originada, por pensamientos de abatimiento, tristeza y desanimo. Por lo que el autoconcepto, se vuelve negativo, con sentimientos de inutilidad²¹.

El trastorno histriónico y narcisista de la personalidad, son perfiles y características notables de un acosador, debido a que este presenta comportamientos sexualmente arrogantes y seductores, por lo que la envidia y celos hacia la victima provocan que resalten. Conviene hacer énfasis que otra de las causas y la que ha sido mayormente mencionada es la ignorancia de las mujeres al no identificar dichas acciones como tal, muchos de casos suelen ser confundidos con bromas de amistad, por lo que es importante establecer ciertos límites de respeto²².

4. Metodología

La presente investigación se realizó mediante un enfoque mixto, debido a que se llevó a cabo mediante la aplicación de una encuesta, la misma que aportó para la obtención de datos y de esta forma alcanzar los resultados adecuados, precisos y oportunos. Los datos que se obtuvieron sirven para identificar el tipo de acoso más común dentro del contexto del ámbito laboral ecuatoriano, además de los motivos que llevan a la mujer a silenciar su historia. Es decir, que mediante la investigación cuantitativa se pretende explorar y obtener datos verdaderos mediante instrumentos validados por expertos que ayuden a medir las variables objeto de estudio y cualitativa por el uso de una entrevista a profundidad, misma que se dividió en tres categorías: A. influencia personal, B. influencia familiar y C. influencia de relaciones interpersonales. Para escoger a las personas entrevistadas se usó la técnica de bola

¹⁸N. CAMACHO, *El acoso laboral como factor de incidencia en los vistos buenos aprobados por la Inspectoría del Trabajo de la Dirección Provincial de Pichincha*, Universidad Central del Ecuador, Facultad de Ciencias Psicológicas, año académico 2018.

¹⁹ ALICIA TEJERINA, *El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral*, tesis de maestría defendida en la Universidad Internacional de Loja, Año académico 2016.

²⁰ ROSINA LANZUELA, MARÍA GONZÁLEZ, *Acosos en el ámbito laboral*, Unión Sindical de Comisiones Obreras de Aragón, <https://www.aragon.es/documents/20127/674325/acosos_ambito_laboral.pdf/9ca64e5d-ac57-acd1-45d0-22555c57ffad> (2012).

²¹ JULISSA MORALES, *Acoso Psicológico Laboral (Mobbing) y su Impacto en el Desempeño Laboral. Aplicación a los Maestros de los Municipios de Juana Díaz y Ponce, Puerto Rico*, tesis doctoral defendida en la Universidad de León, Programa de Doctorado, Año académico 2017.

²² PRIETO ASUNCIÓN, *Hostigamiento laboral (mobbing) y sus consecuencias para la salud*, Series - Medicina de familia y maltrato, <http://fundacionjyg.org/wp-content/uploads/2018/09/Consecuencia-Mobbing-en-la-salud.pdf>, pp. 214-215.

de nieve. De esta manera se pretendió poder predecir el comportamiento de los demás individuos.

Como se conoce toda investigación debe tener un diseño, en este caso el trabajo desarrollado es de campo, puesto que la recolección de información es de modo directo con los individuos objeto de estudio. Además, presenta ser un estudio totalmente bibliográfico, descriptivo, de corte transversal en donde se busca dar a conocer factores, causas, consecuencias que trae consigo el acoso laboral a la mujer.

5. Resultados

Cuando se investiga la incidencia de los jefes en las acciones de los empleados ante la pregunta si, *Alguna vez su jefe le ha obligado a realizar determinada actividad que no tiene que ver con su trabajo*, el 40% representa a mujeres que sus jefes si les han obligado a realizar determinada actividad en contra de sus principios e integridad personal. Por otra parte, se conoce que los jefes abusan de su posición laboral, por lo que insinúan a las mujeres a cualquier acto sexual, el 10% de estas indicaron que si han percibido una insinuación sexual. Se consultó sobre el comportamiento o reacción ante una insinuación sexual por parte de su jefe y se pudo evidenciar que el 100% actuarían con enojo, ansiedad y rechazo total ante estas acciones.

Mayormente el incremento de horas se da por cuenta propia y hace referencia al aumento de sueldo, ante esto el 40% de las mujeres respondieron que les han incrementado las horas de trabajo en contra de su voluntad, además el 10% de ellas indicaron que si les han obligado a realizar sobre carga de trabajo, es decir, lo que se conoce como acoso laboral dando como respuesta estrés excesivo, mediante la pregunta: *Considera que las actitudes acosadoras que presenta un jefe durante su jornada de trabajo influyen en el desempeño laboral*, el 80% manifestaron que estas actitudes acosadoras si influyen en el desempeño laboral. Además se les preguntó: *En qué aspectos considera usted que influye el acoso laboral*, el 100% de las mujeres respondieron que las actitudes acosadoras o el acoso laboral influyen en el estado emocional de la persona.

El autoritarismo, la superioridad y el abuso de poder son características predominantes en una persona acosadora, por lo que se preguntó si *En algún momento ha recibido alguna palabra ofensiva o amenaza*, ante esto el 90% de las mujeres manifestaron que han recibido alguna de estas por parte de sus jefes. Recalcando que el 90% de las mujeres encuestadas indicaron que una de las razones que motivan a seguir laborando pese a vivenciar ciertas actitudes acosadoras en su trabajo es debido a la economía, mientras que el 20% de ellas respondieron que es debido a la pasión por el trabajo.

El aspecto físico de las mujeres son características llamativas para un hombre acosador, al indagar información se realizó la pregunta: *Su jefe en alguna ocasión le pidió que cambie su manera de vestir*, obteniendo como resultado que el 10% si han tenido que vivir esta experiencia. Por otra parte, el temor, la baja autoestima, la ansiedad son factores consecuentes de amenazas de perder el empleo si no cumplen órdenes de carácter personal recibidas por el jefe, el 10% de las mujeres encuestadas manifestaron haberlas recibido. El acosador es un hombre con un perfil lleno de astucia e inteligencia al momento de escoger sus víctimas, las mismas que desconocen sus beneficios y derechos, sin embargo al preguntar si, *En su trabajo le han quitado los beneficios que le pertenecen por ley al resistirse a algún tipo de acoso*, el 100% de las mujeres respondieron no haberlos perdidos.

6. Entrevista resultados por categorías

Se entrevistaron a 15 mujeres que actualmente se encuentran laborando en el área urbana y sus respuestas fueron clasificadas en categorías como: personal, social y familiar.

Cód.	Respuestas
A	<ul style="list-style-type: none"> • Desde el primer momento que me dijo que me quedara un momento más “trabajando”, cuando ya los demás se habían ido, pensé que estaba mal y no era por algo bueno, lo que hizo es ponerme hacer el trabajo que le correspondía a él, la verdad que eso sí me enoja y me estreso a la vez. • Las frases más hirientes fueron «no puede hacer nada rápido, te demoras demasiado, así no vas a demorar mucho aquí» me hizo sentir inútil y que no valía. • Las frases que comúnmente dice mi jefe y que me lastiman son: «no sirves para nada; solo eres un cuerpo bonito; no puedes hacer algo bien; te pago para hagas lo que yo pido; te paso para que trabajes; no vuelvas a entregarme un informe hasta que lo hagas bien; aquí el que manda y el que toma las decisiones soy yo». • No es solo el hecho de que sean frases fuertes sino que las dice delante de todos mis compañeros de trabajo y esto provoca burlas por parte de ellos, además en varias ocasiones ya me han dicho frases obscenas. • Hago todo lo que mi jefe me dice por ejemplo en otra ocasión me dijo que debía mejorar mi forma de vestir porque parecía anticuada, me dijo que debía poner ropa más moderna, con escotes, así parece que está de buen humor y no me molesta tanto. Pero todas las noches lloro sola y a veces no puedo ni dormir. • Cuando llego a mi casa trato de estar momentos a solas, porque siento que no sirvo para nada, que no puedo hacer ninguna tarea bien hecha y que todos me van a decir que está mal y me van a gritar mis errores delante de todos.

Tabla N° 1. Categoría influencia personal

Lo que se puede evidenciar en las encuestas es que existe un alto nivel de acoso laboral principalmente psicológico, sin embargo el acoso sexual también se hace presente, esto repercute en el rendimiento laboral debido a que sienten incapaces de poder tener un buen desempeño laboral. El acoso que han experimentado las víctimas incrementa el nivel de ansiedad.

Cód.	Respuesta
C	<ul style="list-style-type: none"> • Cada vez que me toca trabajar en equipo, siento que mis compañeros se centran en pensamientos morbosos y al ser la única que mujer en la oficina si afecta mi autoestima. • Me da temor quedarme sola con alguien, especialmente un hombre y más aún si se me hace tarde, el temor es que se quiera propasar conmigo. • En la hora del almuerzo muchas veces prefiero ir a comer sola para que nadie me vea o me diga algo, ya estoy cansada de tanto grito o comentarios en mi contra. • Mis compañeros en muchas ocasiones también se volvían irritantes, intensos con sus idas sexuales, creo que la sexualidad es algo íntimo de cada persona.

Tabla N° 2. Categoría influencia familiar

El acoso laboral no solo repercute en el área personal también afecta las relaciones familiares, debido al estrés. Muchas de las víctimas son el sustento familiar y por

tener una buena economía prefieren seguir sometidos a las peticiones de los jefes. Principalmente la familia se ve afectada por la disminución de tiempo dedicado y por el aislamiento que presentan.

Cód.	Respuesta
B	<ul style="list-style-type: none"> • A mi madre fue la primera persona que le comente sobre las insinuaciones que mi jefe hacía, ella también tenía miedo que me vaya a pasar algo, más que todo una violación. • Tuve que salir de mi anterior empleo, no soportaba más los insultos y gritos de mi jefe, empecé a sentir mal, me sentía deprimida, casi no tenía ánimo de empezar un nuevo día, ni siquiera salir con mi familia, por vergüenza. • Trataba de no hacerlo notar a mi familia, más que todo a mi esposo, pero él se daba cuenta que la mayoría de días llegaba súper cansada. • Me siento tan mal que no puedo ni ayudar a mi hijo a hacer sus tareas escolares tampoco puedo tener una buena relación con mi esposo porque discutimos por todo, además constantemente me dice: que solo paso llorando, pero no puedo hacer nada más nadie me comprende. • Mis padres están entusiasmados y felices por el nuevo trabajo que tengo por lo tanto no quiero renunciar y ser una decepción para ellos debido a que su sueño siempre fue que ejerza, pero como me case joven.

Tabla N° 3. Categoría relaciones interpersonales

Las víctimas están en constante angustia por los sucesos que han pasado, por lo que se les hace complicado establecer nuevas relaciones interpersonales de forma duradera. La pérdida de confianza específicamente en los hombres es un factor que influye al momento de relacionarse e incluso al establecer relaciones sentimentales, debido al temor de que se aprovechen de sus cualidades.

7. Discusión

Según Aruquipa, en su trabajo «El acoso laboral (mobbing) y desempeño laboral en mujeres de la caja nacional de salud - La Paz» mediante un enfoque de investigación mixta, manifestó que el tipo de acoso que más prevalece es el psicológico con un 70% debido a que las mujeres manifiestan que no se sienten seguras, porque su jefe constantemente les dan miradas que parecen sutiles pero tienen una segunda intención, además del aumento de horas y frases que les dicen a cada momento, esto les afecta significativamente en su vida diaria debido a que no pueden realizar una actividad laboral con eficacia²³, las mujeres presentes en este trabajo laboran actualmente y concuerdan con las mujeres de la investigación realizada en Ecuador, mismas que en un 90% manifiestan que los gritos, insultos y malos tratos son parte de su trabajo diario, concordando con los resultados anteriores. Ante estos resultados, la diferencia existente entre estos dos trabajos es la edad, mayormente el acosador busca mujeres jóvenes, con buen aspecto físico, por lo que la edad de la muestra es un factor influyente.

En cambio, el Ministerio de Trabajo de España, en la investigación *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral*, de enfoque cualitativo. Señala que el 85% de las mujeres indicaron que el acoso que más predomina es de tipo sexual, lo que implica tener relaciones sexuales o manoseos con sus jefes, debido a esto muchas mujeres ceden a realizar este tipo de actos para no perder su empleo ya que es su única

²³ ARUQUIPA, *El acoso laboral (mobbing) y desempeño laboral*, cit., p. 10.

fuerza de economía para poder subsistir²⁴. Por otra parte, en esta investigación, se han registrado casos mayormente de acoso psicológico en el ámbito laboral donde la dignidad de la persona se encuentra destruida debido a las humillaciones que han recibido por parte de su jefe. Ante los resultados obtenidos en las encuestas realizadas en este estudio y comparando los resultados de la investigación antes expuesta se pudo evidenciar que Ecuador existe mayor discreción en cuanto a temas sexuales a diferencia de los países europeos donde las relaciones sexuales se viven con mayor libertad. Recalcando que al ser una sociedad llena de estereotipos, las mujeres por vergüenza ocultan la existencia de insinuaciones sexuales y aprenden a sobrellevarlas, llegando a acostumbrarse y aceptarlas como normales.

En América Latina el tipo de acoso que más prevalece es el tipo de acoso psicológico, el cual es producto de las frases hirientes por parte de las autoridades de la empresa o de las burlas de sus compañeros, lo que desencadena en la víctima baja autoestima, aislamiento, insomnio, falta de apetito y puede terminar en el suicidio, en Argentina y Bolivia el acoso prevalece en el sector público, en relación con la investigación realizada en España se menciona que además de la existencia del acoso sexual este se da en instituciones privadas²⁵. Además se indica que las víctimas de acoso sexual, presentan una alta percepción de inestabilidad e inseguridad laboral y además de este tipo de acoso se hace referencia que este viene acompañado no solo de conductas sexistas, sino también de conductas abusivas, racistas, en un marco de abuso de poder. En semejanza con la investigación de La Paz, esta afirma que todas estas conductas ofensivas afectan su nivel emocional.

Así también lo afirma otra investigación realizada en España: *Acoso Laboral en Mujeres y Hombres: Un estudio en la población española*, de enfoque cuantitativo, misma que menciona que las mujeres víctimas de acoso laboral tienen bastante más elevada la sintomatología somática, depresiva, y de ansiedad e insomnio siendo también más alta la disfunción respecto a las que no son víctimas de tal violencia²⁶.

8. Conclusión

El acoso laboral en mujeres en la sociedad actual presenta una incidencia prevalente debido a que existe una gran cantidad de mujeres que afirman haber sido víctimas de acoso, el cual es un sub tipo de violencia que las mujeres experimentan principalmente por la falta de recursos económicos en sus hogares y dado que la mayoría son las únicas que aportan económicamente y por ende deben de seguir trabajando por obligación dado a que temen a la posibilidad de que le despidan y tener que buscar otro empleo y encontrar un jefe que sea peor es decir que le grite por cada error cometido o por el hecho que le haga quedar en vergüenza en frente a sus compañeros de trabajo. Por ende la prevalencia del tipo de acoso es psicológico y se manifiesta con malos tratos por parte del jefe o el hecho de que le haga quedar mal entre los compañeros de trabajo, además el hombre siempre busca dominar a las mujeres por los pensamientos machistas que tiene debido a que consideran a las mujeres como seres inferiores que deben de cumplir las peticiones que ellos tengan.

²⁴MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS OFICIALES, *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral*, Secretaría General de Políticas de Igualdad, cit., p. 23.

²⁵CEBEY, FERRARI, *Violencia laboral en organizaciones públicas y privadas percepciones y significaciones*, cit., p. 57.

²⁶MARÍA MATUD, TERESA VELASCO, LIGIA SÁNCHEZ, MARÍA DEL PINO, DOLORES VOLTES, *Acoso Laboral en Mujeres y Hombres: Un estudio en la población española*, en «Salud de los Trabajadores», 21, n° 1, enero-junio 2013, pp. 26-27.

Por otro lado el estado emocional de la víctima es ansioso debido a que siente temor por lo que va a pasar por ejemplo: «que es lo nuevo que querrá o que me pedirá mi jefe para seguir en el puesto de trabajo» por estos pensamientos constantes que la víctima tiene es que no puede realizar sus tareas tranquila y eficaz mente, debido a que teme de que en cualquier momento aparezca el jefe y la despida, lo que ocasiona que la víctima evite relacionarse con los demás compañeros, retraimiento y aislamiento, también les produce alteraciones del sueño como insomnio y esto también es reflejado en la relación de pareja debido a que la mujer no siente deseos de experimentar relaciones sexuales por la carga a la carga emocional y el estrés que tiene.

Por lo cual causa ambivalencia afectiva, quiero seguir en la empresa porque me gusta mi cargo y las actividades que implica pero al mismo tiempo quiero irme para no seguir aguantando este tipo de situaciones o comentarios hirientes. Esta problemática también repercute en áreas familiar y social debido a que la víctima tiene constantes pensamientos acerca de que todos los hombres le van a causar daño y por ende se le dificulta tener formar unas relaciones interpersonales y por eso termina aislándose.