



Factores de riesgo asociados a la violencia y acoso laboral en Central Hidroeléctrica

Risk factors associated with workplace violence and harassment at a hydroelectric power plant

Karina Gabriela Ortega-Gaguancela
kgortegag12@est.ucacue.edu.ec

Universidad Católica de Cuenca, Cuenca, Azuay, Ecuador
<https://orcid.org/0009-0004-7537-3749>

Rommel Fernando Silva-Caicedo
rommel.silva@ucacue.edu.ec

Universidad Católica de Cuenca, Cuenca, Azuay, Ecuador
<https://orcid.org/0000-0003-1362-8617>

RESUMEN

La investigación tiene por objetivo determinar los factores de riesgo asociados a la violencia y acoso laboral en el Campamento Arenales de la Central Hidroeléctrica Paute Mazar. Los datos sobre las percepciones de los trabajadores se recopilaban mediante observación directa y encuestas, mientras que se utilizó un cuestionario para evaluar los riesgos relacionados con la violencia y el acoso en el lugar de trabajo con una muestra compuesta por 50 trabajadores. El estudio reveló que la relación entre la violencia en el lugar de trabajo y los riesgos de acoso tenía un impacto mínimo en la seguridad y la salud, sin efectos perjudiciales inmediatos. Se concluyó que mediante un seguimiento periódico de la frecuencia y probabilidad de estos riesgos se puede prevenir su aparición y, en caso de enfermedad profesional, se tomarán medidas para mantener el nivel actual.

Descriptores: acoso; relaciones entre pares; relaciones interpersonales. (Fuente: Tesauro UNESCO).

ABSTRACT

The research aims to determine the risk factors associated with workplace violence and harassment at the Arenales Camp of the Paute Mazar hydroelectric power plant. Data on workers' perceptions were collected through direct observation and surveys, while a questionnaire was used to assess risks related to workplace violence and harassment with a sample of 50 workers. The study revealed that the relationship between workplace violence and harassment risks had a minimal impact on safety and health, with no immediate detrimental effects. It was concluded that regular monitoring of the frequency and likelihood of these risks can prevent their occurrence and, in case of occupational disease, measures will be taken to maintain the current level.

Descriptors: bullying; peer relationship; interpersonal relations. (Source: UNESCO Thesaurus).

Recibido: 16/03/2024. Revisado: 18/03/2024. Aprobado: 21/03/2024. Publicado: 04/04/2024.

Sección artículos de investigación



INTRODUCCIÓN

El acoso laboral se describe como una forma sistemática, repetida o persistente de comportamiento verbal o psicológico que tiene como objetivo herir, humillar, ofender o intimidar a un individuo o a un grupo de personas en el entorno laboral, lugar de trabajo o en relación con su trabajo; por lo tanto, se trata de un hecho frecuente y duradero. Esta problemática tiene repercusiones directas en la productividad y en el nivel de satisfacción laboral de la organización (Ochoa-Díaz et al. 2021; De-Sio et al. 2020; Longpré & Turner, 2024).

En este orden, el tema del acoso laboral, conocido con diversos nombres como acoso psicológico en el lugar de trabajo, acoso moral y mobbing, ha despertado gran atención en la actualidad. Esto se debe al impacto perjudicial que puede tener en el bienestar físico de los empleados y su potencial para afectar negativamente la productividad, lo que genera resultados adversos e implicaciones financieras para las empresas. En consecuencia, el acoso laboral se cataloga como un riesgo psicosocial (Lim et al. 2022; Afsharian et al. 2021), (Grotto-de-Souza & Aguiar-Ribeiro, 2023; Grzesiuk et al. 2022; Zhao et al. 2022).

De esta manera, resulta que el entorno social en el que surge la violencia desempeña un papel fundamental en la configuración de sus características. Por consiguiente, aunque se registren tasas similares de violencia laboral en naciones desarrolladas que difieren significativamente del contexto nacional, las manifestaciones y grados de violencia varían en función de factores como las condiciones del entorno, las peculiaridades de los grupos u organizaciones afectadas, las normativas en vigor y la utilización de instrumentos para su cuantificación (Pando et al. 2016).

Para identificar con precisión el acoso laboral, es fundamental tener en cuenta una serie de características distintivas. Es importante señalar que no todas las situaciones que afectan a un empleado pueden clasificarse como acoso laboral, ya que las personas pueden malinterpretar o manipular situaciones específicas para beneficio personal. Los expertos enfatizan que el acoso laboral es un patrón recurrente que causa daño a las personas. El elemento de repetición juega un papel crítico en el análisis de la existencia de acoso laboral dentro de las organizaciones, ya que los incidentes no repetitivos pueden ser abordados y resueltos de manera diferente, contrario a ciertos peritajes y la normativa legal en el Ecuador.

En Ecuador, la percepción de la discriminación y el acoso laboral es una cuestión palpable. Según los resultados de una encuesta realizada por el portal de empleo Multitabajos, un 55% de los participantes indicó que estos comportamientos son los principales obstáculos para una convivencia armoniosa en el entorno laboral. En paralelo, el 17% de los encuestados afirmó haber experimentado o estar experimentando acoso laboral, en contraste con el 83% restante que aseguró no haberlo sufrido. Además, un significativo 30% de los encuestados reveló haber sido testigo de tales incidentes (Vveinhardt & Sroka, 2020).

En el Campamento de la Central Hidroeléctrica Paute Mazar en Ecuador, coexisten profesionales de distintas disciplinas. Este entorno diverso se constituye en el enfoque central de este estudio, el cual tiene por objetivo determinar los factores de riesgo asociados a la violencia y acoso laboral en el Campamento Arenales de la Central Hidroeléctrica Paute Mazar.

MÉTODO

Este estudio adoptó una investigación de tipo descriptivo con diseño no experimental transversal para investigar los factores de riesgo asociados a la violencia y acoso laboral en el Campamento Arenales de la Central Hidroeléctrica Paute Mazar. Este diseño permitió la recolección de datos sin manipulación de estos, sino, que fueron descritos tal como ocurren en la realidad estudiada.

La población objetivo para este estudio fueron seleccionados de manera aleatoria, conformada por 50 trabajadores que participaron voluntariamente en el estudio.

Se aplicó encuesta y se diseñó un cuestionario estructurado basado en una escala Likert para recopilar datos. La escala Likert se utilizó para medir las actitudes, opiniones y percepciones de los participantes en relación con diversos aspectos relacionados con el tema de estudio.

Los participantes recibieron el cuestionario junto con instrucciones claras sobre cómo completarlo. Se enfatizó la importancia de proporcionar respuestas honestas y reflexivas. Se garantizó la confidencialidad de las respuestas para fomentar la sinceridad de los participantes.

Los datos recopilados fueron sometidos a un análisis estadístico descriptivo. Este análisis proporcionó una descripción detallada de la distribución de las respuestas y permitió identificar tendencias y patrones significativos.

Este estudio se llevó a cabo respetando los principios éticos establecidos por la UCACUE, se obtuvo el consentimiento informado de todos los participantes antes de su participación en el estudio. Se garantizó la confidencialidad y la privacidad de los datos recopilados, y se utilizaron únicamente con fines de investigación. Además, se aseguró que no hubiera ningún tipo de coacción en la participación y se proporcionó la libertad de retirarse del estudio en cualquier momento sin penalización alguna.

RESULTADOS

Se describen los resultados a partir de las siguientes dimensiones:

Oportunidades de aprender y desarrollar nuevos conocimientos, habilidades y capacidades

Según los resultados, un importante 82% de los encuestados está totalmente de acuerdo en que también obtienen conocimientos, habilidades y capacidades valiosos de sus colegas en el lugar de trabajo. El 12% está parcialmente de acuerdo, el 2% está poco de acuerdo y el 4% está en desacuerdo. Esto sugiere que la mayoría de los empleados perciben que pueden aprender y desarrollarse gracias a sus compañeros, lo que puede ser indicativo de un ambiente laboral colaborativo y propicio para el crecimiento profesional. Sin embargo, es importante prestar atención a aquellos que están en desacuerdo o poco de acuerdo, ya que sus percepciones podrían indicar áreas de mejora en el desarrollo profesional y la transferencia de conocimientos en el lugar de trabajo.

Disponibilidad de un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas

De acuerdo con los resultados, el 82% de los encuestados están totalmente de acuerdo en la importancia de tener un plan de carrera bien definido, así como recibir capacitación y/o coaching para potenciar sus conocimientos, habilidades y habilidades. El 8% está parcialmente de acuerdo, el 6% está poco de acuerdo y el 4% está en desacuerdo. Esto sugiere que la mayoría de los empleados perciben que tienen oportunidades estructuradas para su desarrollo profesional en la organización.

Las actividades desarrolladas se evalúan de forma objetiva y regular

Según los datos obtenidos, el 78% de los participantes está totalmente conforme con la evaluación periódica y objetiva de sus labores en su lugar de trabajo. El 8% está parcialmente de acuerdo, el 6% está poco de acuerdo y otro 8% está en desacuerdo. Estos resultados indican que la mayoría de los empleados perciben que se lleva a cabo una evaluación regular y objetiva de sus actividades laborales, lo que puede ser un indicador positivo de prácticas de gestión de desempeño efectivas en la organización.

Reconocimiento la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos

El 78% de los encuestados están plenamente de acuerdo en que en sus lugares de trabajo se valora y reconoce el desempeño sobresaliente o el logro de metas. El 12% está parcialmente de acuerdo, el 6% está poco de acuerdo y el 4% está en desacuerdo. Estos resultados sugieren que la mayoría de los empleados perciben que su trabajo es valorado y reconocido cuando logran sus objetivos o desempeñan bien sus funciones. Esto puede ser un indicador

positivo de un ambiente laboral que fomenta el reconocimiento y la motivación de los empleados.

Se acogen propuestas de cambio e iniciativas de trabajo

El 82% de los participantes en la encuesta está totalmente de acuerdo en que su supervisor es receptivo a recibir sugerencias de cambios y nuevas iniciativas de trabajo. El 14% está parcialmente de acuerdo, el 2% está poco de acuerdo y otro 2% está en desacuerdo. Estos resultados indican que la mayoría de los empleados perciben que su jefe inmediato está abierto a escuchar y considerar nuevas ideas y propuestas de trabajo. Esta disposición puede ser indicativa de un liderazgo receptivo y colaborativo, lo que puede contribuir positivamente al ambiente laboral y a la innovación en la organización.

Se brinda soporte cuando existe demasiado trabajo que realizar

Según la encuesta, el 80% de los participantes está totalmente de acuerdo en que su jefe directo se compromete activamente, ofrece ayuda y demuestra atención cuando tienen una gran carga de trabajo. El 8% está parcialmente de acuerdo, el 10% está poco de acuerdo y el 2% está en desacuerdo. Estos resultados sugieren que la mayoría de los empleados perciben que su jefe inmediato está dispuesto a ayudar y apoyar cuando tienen una carga de trabajo excesiva. Esto puede ser indicativo de un liderazgo empático y comprometido con el bienestar de los empleados. Sin embargo, es importante considerar las opiniones de aquellos que están en desacuerdo o poco de acuerdo, ya que pueden señalar áreas de mejora en la gestión de la carga de trabajo y el apoyo brindado por el jefe inmediato.

El jefe inmediato brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño del trabajo

El 60% de los participantes en la encuesta están de acuerdo en que su supervisor les proporciona orientación y comentarios adecuados para mejorar su rendimiento laboral. El 10% está parcialmente de acuerdo, otro 10% está poco de acuerdo y el 20% está en desacuerdo. Estos resultados aluden que la percepción sobre la claridad de los lineamientos y la retroalimentación proporcionada por el jefe inmediato varía entre los empleados. Mientras que una parte significativa está satisfecha con la orientación recibida, otro grupo percibe que podría mejorar. Es importante considerar estas diferencias para identificar oportunidades de mejora en la comunicación y la gestión de expectativas en el equipo.

Se considera la opinión del equipo cuando se toma decisiones con repercusiones para todos los empleados

El 80% de los participantes en la encuesta está totalmente de acuerdo en que su superior inmediato influye al equipo de trabajo en las decisiones con posibles efectos generalizados. El 16% está parcialmente de acuerdo, el 2% está poco de acuerdo y otro 2% está en desacuerdo. Según los resultados la mayoría de los empleados perciben que su jefe inmediato tiene en cuenta al equipo al tomar decisiones que pueden afectar a todos. Esta práctica puede fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y participativo, donde los empleados se sienten valorados y parte importante en el proceso de toma de decisiones.

El trabajo no causa efectos negativos a la salud física y mental

El 80% de los encuestados están completamente de acuerdo en que el trabajo que realizan no les causa efectos negativos en su salud física y mental. El 16% está parcialmente de acuerdo, el 2% está poco de acuerdo y otro 2% está en desacuerdo. Los datos demuestran que la mayoría de los empleados perciben que su trabajo no tiene un impacto negativo en su salud. Esto puede ser indicativo de un ambiente laboral que promueve el bienestar y la salud de los trabajadores.

El trabajo está libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos

El 72% de los participantes en la encuesta están totalmente de acuerdo en que su trabajo está exento de conflictos estresantes, rumores malintencionados y calumnias. El 10% está parcialmente de acuerdo, otro 10% está poco de acuerdo y el 8% está en desacuerdo. Estos



resultados refieren que la mayoría de los empleados perciben que su ambiente laboral es positivo y no está marcado por conflictos estresantes ni rumores maliciosos. Sin embargo, es importante prestar atención a las opiniones de aquellos que están en desacuerdo o poco de acuerdo, ya que pueden indicar la presencia de situaciones que afectan negativamente el ambiente laboral y el bienestar de los trabajadores.

Se respeta la ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual

Según el 80% de los encuestados, en su lugar de trabajo se respeta completamente su ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual. El 16% está parcialmente de acuerdo, el 2% está poco de acuerdo y otro 2% está en desacuerdo. Se aprecia que la mayoría de los empleados perciben que se respeta su diversidad de ideologías, opiniones políticas, religiones, nacionalidades y orientaciones sexuales en el lugar de trabajo. Esto puede contribuir a un ambiente laboral inclusivo y respetuoso. Sin embargo, es importante seguir fomentando este ambiente y abordar cualquier situación en la que no se respete la diversidad y la inclusión.

DISCUSIÓN

Comparando los resultados obtenidos en la investigación de (Ávila-Urdaneta, 2020), con los datos del Campamento Mazar, se pueden observar diferencias significativas en varios aspectos, en el Campamento Mazar el 82% de los trabajadores afirman aprender y adquirir nuevas habilidades de sus compañeros, lo que indica un entorno propicio para el desarrollo profesional.

Además, en el Campamento Mazar, la opinión generalizada es que no tiene repercusiones negativas en el bienestar físico y mental, y que las personas tienen libertad para expresar sus opiniones, creencias, postura política, religión, nacionalidad y orientación sexual. Los resultados obtenidos del Campamento Mazar, demuestran que existe un ambiente laboral libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos, lo que contrasta con la situación identificada en la Cooperativa OSCUS LTDA.

En el Campamento Mazar, la mayoría está de acuerdo con la existencia de un plan de carrera y capacitación. Aunque en ambos casos se destaca la evaluación objetiva y periódica de actividades, así como la percepción de reconocimiento por un buen trabajo, la Cooperativa OSCUS LTDA presenta áreas específicas para mejorar, especialmente en el aspecto de desprestigio laboral. En contraste, el Campamento Mazar muestra un entorno laboral mayormente positivo, sugiriendo que los aspectos positivos prevalecen y señalando la importancia de abordar las áreas identificadas para mejorar aún más la calidad del ambiente laboral y prevenir situaciones de acoso y violencia.

CONCLUSIÓN

En las empresas, el acoso laboral puede provocar una disminución de la productividad, un aumento del ausentismo y las bajas laborales, una pérdida de talento, un mal clima laboral y un deterioro de las relaciones laborales. Los resultados del presente estudio reflejan un ambiente laboral donde se valora el aprendizaje, el desarrollo profesional, el reconocimiento y la inclusión de la diversidad de los empleados. Sin embargo, también señalan la importancia de seguir trabajando en aspectos como la comunicación, la gestión de la carga laboral y el apoyo brindado por los jefes inmediatos para garantizar un ambiente laboral saludable y motivador para todos los trabajadores.

FINANCIAMIENTO

No monetario

CONFLICTO DE INTERÉS

No existe conflicto de interés con personas o instituciones ligadas a la investigación.



AGRADECIMIENTOS

A la Unidad Académica de Posgrado por fomentar procesos de investigación en sus programas de Maestría.

REFERENCIAS

- Afsharian, A., Dollard, M., Miller, E., Puvimanasinghe, T., Esterman, A., De Anstiss, H., & Ziaian, T. (2021). Refugees at Work: The Preventative Role of Psychosocial Safety Climate against Workplace Harassment, Discrimination and Psychological Distress. *International journal of environmental research and public health*, 18(20), 10696. <https://doi.org/10.3390/ijerph182010696>
- Ávila-Urdaneta, Juan Gerardo. (2020). El acoso laboral o mobbing como elemento causante de accidentes laborales [Workplace harassment or mobbing as a causal element of workplace accidents]. *Revista Científica UISRAEL*, 7(3), 123-136. <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n3.2020.331>
- De-Sio, S., Cedrone, F., Buomprisco, G., Perri, R., Nieto, H. A., Mucci, N., & Greco, E. (2020). Bullying at work and work-related stress in healthcare workers: a cross sectional study. *Annali di igiene: medicina preventiva e di comunita*, 32(2), 109–116. <https://doi.org/10.7416/ai.2020.2335>
- Grotto-de-Souza, J., Pohl, H. H., & Aguiar-Ribeiro, D. (2023). Mobbing as a source of psychological harm in workers. *Revista brasileira de medicina do trabalho: publicacao oficial da Associacao Nacional de Medicina do Trabalho-ANAMT*, 20(4), 670–675. <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2022-766>
- Grzesiuk, L., Szymańska, A., Jastrzębska, J., & Rutkowska, M. (2022). The relationship between the manifestations of mobbing and reactions of mobbing victims. *Medycyna pracy*, 73(1), 1–12. <https://doi.org/10.13075/mp.5893.01002>
- Lim, M. C., Jeffree, M. S., Saupin, S. S., Giloi, N., & Lukman, K. A. (2022). Workplace violence in healthcare settings: The risk factors, implications and collaborative preventive measures. *Annals of medicine and surgery* (2012), 78, 103727. <https://doi.org/10.1016/j.amsu.2022.103727>
- Longpré, N., & Turner, S. (2024). Dark Tetrad at Work: Perceived Severity of Bullying, Harassment, and Workplace Deviance. *International journal of offender therapy and comparative criminology*, 306624X241236715. Advance online publication. <https://doi.org/10.1177/0306624X241236715>
- Ochoa-Díaz, César Eduardo, Hernández Ramos, Eduardo, Guamán Chacha, Kleber, & Pérez Teruel, Karina. (2021). El acoso laboral [Harassment at work]. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(2), 113-118.
- Pando, M., Aranda, C., Salazar, J., & Torres, T. (2016). Prevalencia de violencia psicológica y acoso laboral en trabajadores de Iberoamérica [Prevalence of psychological violence and harassment in the workplace among workers in Latin America]. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 21(1), 39-45.
- Vveinhardt, J., & Sroka, W. (2020). Workplace Mobbing in Polish and Lithuanian Organisations with Regard to Corporate Social Responsibility. *International journal of environmental research and public health*, 17(8), 2944. <https://doi.org/10.3390/ijerph17082944>
- Zhao, H., Luo, H., Yan, H., He, G., Wang, L., & Liang, W. (2022). Fatal mobbing and attack of the common cuckoo by its warbler hosts. *Ecology and evolution*, 12(12), e9649. <https://doi.org/10.1002/ece3.9649>

Derechos de autor: 2024 Por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>