

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO COHORTE 2019

TEMA: “Factores asociados al acoso laboral y al estrés postraumático en el sector estratégico eléctrico”

Trabajo de Titulación previo a la obtención del Grado Académico de Magister en
Gestión de Talento Humano

AUTORA: Ingeniera Eliana Elizabeth Naranjo Andrade

DIRECTOR: Licenciada Gloria Susana Vizcaino Cárdenas, PhD.

AMBATO – ECUADOR

2022

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por el *Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.*, e integrado por los señores: *Ingeniero, Howard Fabián Chávez Yépez Mg.* y el *Ingeniero, Edwin Alberto Lara Flores Mg.*, designados por la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor el Informe Investigación con el tema: “Factores asociados al acoso laboral y al estrés postraumático en el sector estratégico eléctrico” elaborado y presentado por la Ingeniera Eliana Elizabeth Naranjo Andrade, para optar por el Grado Académico de Magíster en Gestión de Talento Humano; una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.

Presidente y Miembro del Tribunal



Firmado electrónicamente por:
**HOWARD FABIAN
CHAVEZ YEPEZ**

Ingeniero, Howard Fabián Chávez Yépez Mg.

Miembro del Tribunal



Firmado electrónicamente por:
**EDWIN ALBERTO
LARA FLORES**

Ingeniero, Edwin Alberto Lara Flores Mg.

Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en Trabajo de Titulación, presentado con el tema: “Factores asociados al acoso laboral y al estrés postraumático en el sector estratégico eléctrico”, le corresponde exclusivamente a la: Ingeniera Eliana Elizabeth Naranjo Andrade, Autora bajo la Dirección de Licenciada Gloria Susana Vizcaino Cárdenas, PhD., Directora del Trabajo de Titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.



Firmado electrónicamente por:
**ELIANA ELIZABETH
NARANJO ANDRADE**

Ingeniera Eliana Elizabeth Naranjo Andrade

c.c.:0201652203

AUTORA



Firmado electrónicamente por:
**GLORIA SUSANA
VIZCAINO
CARDENAS**

Licenciada Gloria Susana Vizcaino Cárdenas, PhD.

c.c.: 0501876650

DIRECTORA

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el Trabajo de Titulación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos de mi trabajo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.



Firmado electrónicamente por:
**ELIANA ELIZABETH
NARANJO ANDRADE**

Ingeniera Eliana Elizabeth Naranjo Andrade

c.c.:0201652203

INDICE GENERAL DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas. ..	ii
AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN.....	iii
DERECHOS DE AUTOR	iv
INDICE GENERAL DE CONTENIDOS.....	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
AGRADECIMIENTO	x
DEDICATORIA	xi
RESUMEN EJECUTIVO.....	xii
EXECUTIVE SUMMARY.....	xiv
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	5
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	5
1.1. JUSTIFICACIÓN	5
1.2. OBJETIVOS	6
1.2.1. GENERAL.....	6
1.2.2. ESPECÍFICOS	6
CAPÍTULO II	7
ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	7
2.1. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL	11
2.1.1. ACOSO LABORAL	11
2.1.1.1. DINÁMICAS DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO	14
2.1.1.1.1. DINÁMICAS QUE PROCEDEN DEL ACOSABLE.....	14
2.1.1.1.2. DINÁMICAS QUE PROCEDEN DEL ACOSADOR.....	15
2.1.1.1.3. DINÁMICAS QUE PROCEDEN DE LA ORGANIZACIÓN	16
2.1.1.2. EVOLUCION DEL SINDROME DE ACOSO.....	17
2.1.2. EL ESTRÉS LABORAL.....	21
2.1.2.1. EL ESTRÉS Y SU CUERPO.....	25
2.1.2.2. SIGNOS DE DEMASIADO ESTRÉS	26

2.1.3. LAS TEORÍAS SOCIOLOGICAS DE PIERRE BOURDIEU Y NORBERT ELIAS: LOS CONCEPTOS DE CAMPO SOCIAL Y HABITUS	27
2.1.3.1. TEORÍA SOCIOLOGICAS DE PIERRE BOURDIEU	27
2.1.3.2. NORBERT ELIAS: LOS CONCEPTOS DE CAMPO SOCIAL Y HABITUS	29
2.1.4. TEORÍA DEL PROCESAMIENTO EMOCIONAL Y TERAPIA DE EXPOSICIÓN PROLONGADA PARA EL TRASTORNO POR ESTRÉS POSTRAUMÁTICO.....	32
2.1.4.1. TEORÍA DEL PROCESAMIENTO EMOCIONAL.....	32
2.1.4.2. TERAPIA DE EXPOSICIÓN PROLONGADA PARA ESTRÉS POSTRAUMÁTICO.....	34
CAPÍTULO III.....	37
MARCO METODOLÓGICO	37
3.1. UBICACIÓN	37
3.2. EQUIPOS Y MATERIALES.....	37
3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN	38
3.4. PRUEBA DE HIPÓTESIS - PREGUNTA CIENTÍFICA – IDEA A DEFENDER.....	38
3.5. POBLACIÓN O MUESTRA.....	38
3.6 RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	39
3.7 PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN Y ANÁLISIS ESTADÍSTICO.....	40
3.8 VARIABLES RESPUESTA O RESULTADOS ALCANZADOS	41
CAPÍTULO IV	42
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	42
4.1. ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	42
4.2. ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD POR DIMENSIONES DE LAS VARIABLES ACOSO LABORAL Y ESTRÉS POSTRAUMÁTICO	43
4.3. ANÁLISIS DE VALIDEZ INTERNA	44
4.4. RESULTADO DEL ANÁLISIS DESCRIPTIVO ENTORNO A LA VARIABLE SOCIODEMOGRÁFICA	45
4.5. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE DATOS POR VARIABLES Y DIMENSIONES.....	46
4.6. PRUEBA DEL SUPUESTO DE NORMALIDAD	50

4.7. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS	51
4.8. DISCUSIÓN	52
CAPÍTULO V	54
CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES, BIBLIOGRAFÍA Y ANEXOS ..	54
5.1. CONCLUSIONES	54
5.2. RECOMENDACIONES	55
5.3. BIBLIOGRAFÍA	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 ESTADÍSTICA DE FIABILIDAD.....	42
Tabla 2 CONSISTENCIA DE DIMENSIONES	43
Tabla 3 COMUNALIDADES.....	44
Tabla 4 PRUEBA DE KMO Y BARTLETT	45
Tabla 5 RESUMEN VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS	46
Tabla 6 VARIABLE ACOSO LABORAL	46
Tabla 7 DIMENSIÓN DESPRESTIGIO LABORAL	47
Tabla 8 DIMENSIÓN ENTORPECIMIENTO DEL PROGRESO	47
Tabla 9 DIMENSIÓN BLOQUEO DE LA COMUNICACIÓN	48
Tabla 10 DIMENSIÓN INTIMIDACIÓN ENCUBIERTA	48
Tabla 11 DIMENSIÓN DESPRESTIGIO PERSONAL	49
Tabla 12 DIMENSIÓN INDICADORES GLOBALES	49
Tabla 13 VARIABLE ESTRÉS POSTRAUMÁTICO	49
Tabla 14 NORMALIDAD DE LAS VARIABLES	50
Tabla 15 CORRELACIONES	51

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 RELACIÓN ENTRE ESTADÍSTICOS CLÍNICOS Y FASES DEL PROCESO DE ACOSO.....	19
--	----

AGRADECIMIENTO

A Dios por la vida y por la oportunidad de formar de esta prestigiosa institución educativa. A la Lic. Gloria Vizcaino Phd. por su apoyo en el desarrollo de la presente investigación, a los docentes de la maestría Ing, Carlitos Manosalvas Phd, e Ing.

Juanito Pérez por su tiempo para brindarnos sus consejos y su aporte. A mis revisores Ing. Howard Chávez Mg. e Ing. Edwin Lara Mg. por su tiempo y compromiso en esta labor.

Al profe Santy Verdezoto por su empuje e insistencia para la culminación de esta investigación.

Eliana Elizabeth Naranjo Andrade

DEDICATORIA

A mi Dios por la bendición diaria. A mis hijos por ser mi motivación para levantarme cada mañana a seguir luchando ante las adversidades. A mi compañero de vida Andrés por cada voz de aliento para culminar mis metas. A mi familia que siempre tienen esperanza en que puedo alcanzar lo que me propongo. Y a todas aquellas personas que en sus lugares de trabajo han sido víctimas de acoso laboral.

Eliana Elizabeth Naranjo Andrade

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
COHORTE 2019

TEMA:

FACTORES ASOCIADOS AL ACOSO LABORAL Y AL ESTRÉS
POSTRAUMÁTICO EN EL SECTOR ESTRATÉGICO ELÉCTRICO.

AUTOR: *Ingeniera Eliana Elizabeth Naranjo Andrade*

DIRECTORA: *Licenciada Gloria Susana Vizcaino Cárdenas, Phd.*

FECHA: *04 de abril del 2022*

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar los factores asociados entre el Acoso Laboral y al Estrés Postraumático en el Sector Estratégico Eléctrico de la ciudad de Guaranda.

El acoso laboral considerado como aquella conducta que consiste en la agresión u hostigamiento, practicada por el empleador o por uno o más trabajadores de la institución, en contra de otro u otros trabajadores, a través de cualquier medio y que tenga como resultado para el o los afectados quebrantado, ofensa o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral, además provocando daños físicos y mentales en el individuo.

El estrés postraumático es el deterioro de salud mental que se caracteriza por una serie de síntomas que afectan a ciertas personas que desarrollan trastornos tras experimentar u observar algún evento traumático y que pueden o no ser tratados por especialistas para su recuperación. Los síntomas incluyen la reexperimentación persistente del evento traumático mediante sueños, disminución de la capacidad general de reacción, ataques de ira, etc.

Este estudio fue desarrollado a partir de un enfoque metodológico cuantitativo, con un alcance correlacional. La población estuvo orientada a los funcionarios del sector estratégico eléctrico, con una muestra de 106 servidores públicos. La recolección de datos fue a partir de la aplicación del Cuestionario de Estrategias de Acoso Psicológico: LIPT-60 de Heinz Leymann para evaluar la variable Acoso Laboral, mientras que el cuestionario de Índice Global de Duke para el Trastorno de Estrés Postraumático fue aplicado para evaluar la variable Estrés Postraumático, realizada a través de la encuesta mediante Google forms a una muestra de 106 servidores públicos.

Los datos fueron procesados mediante el software SPSS 22. Los resultados obtenidos indicaron la correlación existente entre el acoso laboral y el estrés postraumático.

Como conclusión general de acuerdo con los datos recogidos en la encuesta, se observa que los servidores públicos detallan que si existe acoso laboral pero no establecen un resultado igual con referencia al estrés postraumático, probablemente el desconocimiento del daño que provoca el acoso laboral en sus vidas hace esa diferencia en los resultados.

DESCRIPTORES: *ACOSO LABORAL, CONOCIMIENTO, DESPRESTIGIO, ESTRÉS POSTRAUMÁTICO, HOSTIGADOR, IMPUNIDAD, RECUPERACIÓN, SINTOMA, TRASTORNO, TRAUMA, VIOLENCIA.*

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
COHORTE 2019

THEME:

FACTORS ASSOCIATED WITH WORKPLACE HARASSMENT AND POST-
TRAUMATIC STRESS IN THE STRATEGIC ELECTRICITY SECTOR

AUTHOR: *Ingeniera Eliana Elizabeth Naranjo Andrade*

DIRECTED BY: *Licenciada Gloria Susana Vizcaino Cárdenas Phd.*

DATE: *04 de abril del 2022*

EXECUTIVE SUMMARY

The objective of this research work was to determine the factors associated between Workplace Harassment and Post-Traumatic Stress in the Strategic Electrical Sector of the city of Guaranda.

Labor harassment considered as that conduct that consists of aggression or harassment, practiced by the employer or by one or more workers of the institution, against another or other workers, through any means and that results in the those affected broken, offended or humiliated, or that threatens or harms their employment situation, also causing physical and mental damage to the individual.

Post-traumatic stress is the deterioration of mental health that is characterized by a series of symptoms that affect certain people who develop disorders after experiencing or observing a traumatic event and that may or may not be treated by specialists for their recovery. Symptoms include persistent re-experiencing of the traumatic event through dreams, decreased general ability to react, outbursts of anger, etc.

This study was developed from a quantitative methodological approach, with a correlational scope. The population was oriented to officials of the strategic electricity sector, with a sample of 106 public servants. Data collection was based on the application of the Psychological Harassment Strategies Questionnaire: LIPT-60 by Heinz Leymann to assess the Workplace Harassment variable, while the Duke Global Index questionnaire for Post-Traumatic Stress Disorder was applied to assess the Post-Traumatic Stress variable, carried out through the survey using Google forms to a sample of 106 public servants.

The data was processed using SPSS 22 software. The results obtained indicated the correlation between workplace bullying and post-traumatic stress.

As a general conclusion according to the data collected in the survey, it is observed that public servants detail that if there is workplace harassment but they do not establish an equal result with reference to post-traumatic stress, probably the lack of knowledge of the damage caused by workplace harassment in their lives. makes that difference in the results.

KEYWORDS: *BULLYING, DISORDER, DISPRESTIGY, IMPUNITY, KNOWLEDGE, POST-TRAUMATIC STRESS, RECOVERY, SYMPTOM, TRAUMA, VIOLENCE, WORKPLACE HARASSMENT.*

INTRODUCCIÓN

Einarsen y Hauge (2006) indican que entre el 1 y el 10% del total de trabajadores están sujetos a actos de acoso, entendidos como “hostigar, ofender, excluir socialmente a una persona o intervenir negativamente en sus tareas laborales”. Según Leymann (2016) expone que el acoso laboral, conocido como acoso moral y frecuente utilizado el término en inglés *mobbing* (acosar, hostigar, acorralar en grupo), es el acto de un hostigador u hostigadores que incitan al miedo o terror en el trabajador en su lugar de trabajo lo que provoca varias enfermedades al mismo. Los efectos de los estresores psicosociales no afectan solo al entorno laboral, sino que pueden influir en la vida personal. Pleck (1977) detalla en su investigación que ya se identificaba que lo ocurrido en el trabajo traspasa las barreras y afecta a la vida personal.

Los efectos del acoso laboral engloban una amplia variedad de problemas emocionales y psicosomáticos, como la ansiedad (Einarsen y Mikkelsen, 2003), la depresión (González de Rivera y Rodríguez-Abuín, 2006; Niedhammer, David y Degioanni, 2006), la irritabilidad (Leymann, 1990), o las alteraciones del sueño (Moreno-Jiménez, Rodríguez- Muñoz, Sanz-Vergel y Rodríguez, 2008). El Trastorno de Estrés Postraumático González Fernández & Pardo Fernández (s f) manifiestan que está caracterizado por la reexperimentación del hecho traumático los síntomas son debido a que se aumenta la activación y el comportamiento de evadir los estímulos que tienen que ver con la agresión.

Los resultados de algunas investigaciones han formado nuevos caminos de estudio dentro del tema del acoso laboral, dando como resultados valores que permiten determinar la existencia de esta problemática, ya que la mayoría de estudios realizados hasta la actualidad, han profundizado el conocimiento de las interacciones sociales que se presentan entre los trabajadores cuando ejercen sus actividades laborales (Zaldumbide, 2020).

Los trabajadores requieren ser evaluados a través de un test eficaz para conocer la gravedad de los síntomas. A partir de este momento el término Trastorno de Estrés Post Traumático ya no hace referencia solo a sobrevivientes de guerras sino también a la población civil. Con el transcurrir de los años y el desarrollo tecnológico se han elaborado numerosos estudios en mujeres y niños víctimas de maltrato y abuso, así como a las víctimas de desastres naturales o provocados por el hombre, como es el caso del acoso laboral (Montoya Soriano 2016).

En Ecuador, el Ministerio de Trabajo informó, que desde marzo de 2020 hasta el 22 de abril de 2021 se registraron 137 denuncias de acoso laboral, siendo resueltas 106, lo que determina una frecuencia mensual de entre 2 a 26 de personas que denuncian hostigamiento en su trabajo. En este grupo, la mayoría son hombres. La provincia de Guayas con 56 acusaciones; seguido por El Oro con 23; Loja con 18; Pichincha y Santo Domingo de los Tsáchilas con 14, entre otros (El Universo, 2021).

En ese contexto, la presente investigación pretende examinar la relación entre el acoso laboral y el estrés post traumático. La investigación favorece a fortificar y profundizar la literatura relacionada al tema de investigación, específicamente sobre nuevas relaciones entre las variables y por tanto contribuir en el entendimiento de la interrelación existente entre el acoso laboral y el estrés post traumático. Además, posibilita la oportunidad a futuras investigaciones que encaminan a brindar políticas, procedimiento, estrategias y lineamientos que promuevan a disminuir y erradicar los casos de acoso laboral en las organizaciones Connor y Butterfield (2003/2005).

Ante lo expuesto, se responderán las siguientes preguntas de investigación:

1. De qué manera el acoso laboral influye en el estrés post traumático?
2. ¿Cuáles son los componentes principales que explican el acoso laboral y el estrés postraumático?

La investigación incluyó un enfoque cuantitativo, de alcance correlacional. La muestra evaluada fue de 106 servidores públicos del sector estratégico de electricidad. Consistente en dicho enfoque se formularon las siguientes hipótesis:

- H0 Existe relación entre el acoso laboral y el estrés post traumático.
- H1 No existe relación entre el acoso laboral y el estrés post traumático.

La encuesta es la técnica de recolección de datos utilizada. El instrumento fue aplicado y validado en investigaciones previas mediante los ítems desarrollados para medir acoso laboral (González De Rivera, J. L. & Rodríguez-Abuin, M., 2005) y el estrés postraumático (Foa y Kozak, 1986).

El instrumento para medir el acoso laboral fue utilizado en los estudios: Detección del acoso laboral en una Unidad Educativa de la ciudad de Quito en el período 2018 – 2019 como mecanismo de prevención del deterioro de la relación laboral (Sánchez, 2020) y el estrés post traumático en el estudio del Programa de Intervención con Terapia Cognitiva Conductual en Adolescentes con Trastornos de Estrés Postraumático Víctimas de Maltrato Residentes en un Albergue (Perez, 2017). Se aplicaron métodos estadísticos Análisis multivariante: análisis factorial, prueba de Chicuadrado (Ñaupas, 2018).

El trabajo de titulación se estructuró a partir del Capítulo 1 el cual se enfoca en el Problema de Investigación de manera general y resumida. En el Capítulo II se presentan los antecedentes de la investigación en el que se analiza desde el plano teórico el acoso laboral y el estrés post traumático. El Capítulo III se da a conocer el marco metodológico aplicado en la investigación. El Capítulo IV expone los resultados y su consecuente discusión. Finalmente, se exteriorizan las conclusiones y recomendaciones de la presente investigación.

Las limitaciones de la investigación se relacionan con: (a) al ser un tema delicado se genera inseguridades, incertidumbre y nerviosismo en la población de estudio, (b) el hermetismo empresarial al involucrarnos como investigadores; (c) tomando en cuenta la situación actual por la pandemia del Covid-19 no se ha tenido una estrecha relación con los actores de esta investigación y más bien se ha utilizado la tecnología.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. JUSTIFICACIÓN

Esta investigación pretende contribuir con información y resultados sobre acoso laboral (González De Rivera, J. L. & Rodríguez-Abuin, M., 2005) y el estrés postraumático (Foa y Kozak, 1986), ya que en nuestro país existe escasa investigación sobre el tema de estudio. Tan solo cuenta con el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-244 en el que el Ministerio de Trabajo da a conocer el Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y/o toda Forma de Violencia Contra la Mujer en los Espacios de Trabajo. Es importante recalcar que en dicho Acuerdo se está considerando solo a las mujeres.

El 19 de Mayo de 2021, Ecuador reafirmó el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), siendo el sexto país a nivel mundial, y el tercero de América Latina, en ratificar el Convenio (OIT, 2021), sin embargo este entrará en vigor desde el 19 de mayo de 2022.

Además, esta investigación pretende reflejar resultados reales de las instituciones ecuatorianas, que permitirá conocer la problemática y contribuir en los estudios relacionados al acoso laboral y el estrés post traumático.

La investigación aporta con sus resultados a reforzar y expandir los estudios relacionados al acoso laboral y estrés post traumático y, por tanto, contribuirá en el entendimiento y manejo de las relaciones laborales e interpersonales de todos los actores dentro de los núcleos laborales. Por otra parte, da oportunidad de incentivar a futuros estudios que orienten al manejo, detección del acoso laboral y tratamiento del estrés post traumático, impulsando a que las organizaciones sean lugares seguros

para desarrollar las actividades en ambientes adecuados. (Decreto Ejecutivo 2393, 1986).

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. GENERAL

Determinar los factores asociados al Acoso Laboral y al Estrés Postraumático en el Sector Estratégico de Electricidad de la ciudad de Guaranda.

1.2.2. ESPECÍFICOS

- Analizar los referentes teóricos que fundamentan la problemática del Acoso Laboral y el Estrés Postraumático.
- Identificar los componentes principales que explican el acoso laboral y el estrés postraumático.
- Proponer estrategias que orienten la prevención del acoso laboral.

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

En referencia al Acoso Laboral, Pierre Bourdieu (2007) y Norbet Elias (2000) famosos pensadores, ven con agudeza que los problemas sociales giran en torno al sostenimiento o ampliación de más oportunidades vitales y, en ese sentido, puede decirse que sus posturas utópicas son optimistas. Sus discrepancias principales, en gran medida derivadas de sus pensamientos son los siguientes: el planteamiento de Elias recupera en mayor medida que Bourdieu el carácter procesual de lo social (que se expresa, el concepto de evolución y el uso de la historia), el de Bourdieu expresa más problemas para abrirse a la historia. No obstante, Bourdieu expresa un planteamiento más claro que el de Elias sobre la relación entre los campos sociales y la lucha de clases (Mouffe, 1999). Los dos autores proponen razonar en términos conexos, donde lo social y lo individual se observa como dos perspectivas de la realidad que no pueden separarse.

Bourdieu retoma la tesis de Durkheim en que la "sociedad es Dios". Lo que se espera de Dios solo se consigue de la sociedad, quien es la única que tiene la potestad de ungir. Todo lo sagrado tiene su complemento seglar, "toda distinción produce vulgaridad y la rivalidad por la existencia social conocida y reconocida, que salva de la nimiedad, es una pugna por la vida y la muerte metafórica". El juicio de los demás" es la sentencia final; y la exclusión social la forma concreta de la condena y la denigración" (Bourdieu, 2002).

Durkheim enuncia que las formas de pensamiento de las sociedades primitivas proceden de su estructura social. Como ha visionado Wacquant, la construcción de la formulación de la investigación de Bourdieu se basa en el "sociocentrismo" dividido en cuatro partes: 1) la conexión entre estructuras cognitivas y sociales también predomina en las sociedades modernas (donde la homología es producida por los

sistemas escolares); 2) las rupturas sociales y los esquemas mentales son contextualmente homólogos porque están genéticamente unidos; 3) los sistemas simbólicos son instrumentos de dominación, no sólo instrumentos de conocimiento y representación (ideologías en Karl Marx, teodiceas en Max Weber) y; 4) los sistemas de clasificación son un tema en debate en la lucha de clases, entre individuos y grupos, en su trajinar diario. La sociología del conocimiento/cognición o de las formas culturales está relacionada con la sociología política (Wacquant, 2008). Elias edifica su programa de investigación en el diálogo, como prioridad, con Max Weber: el tema de la violencia y el proceso de racionalizar a los individuos (las auto acciones).

Siguiendo el contexto de la teoría de Bourdieu se ha podido relacionar con la investigación realizada por Zaldumbide (2020) sobre “El Acoso Laboral y el Desempeño del personal docente y administrativo de las Universidades del cantón Ambato”, precisa que el índice de acoso laboral resultó bajo en todas las dimensiones de acoso laboral evaluadas con el instrumento, en el que existieron dos dimensiones afectadas de manera mínima que son las de entorpecimiento del progreso y la de incomunicación, en la dimensión primera la percepción por parte de los colaboradores es de que no tienen crecimiento o se les ponen obstáculos; en lo que se refiere a la incomunicación, la información recibida no es clara, ni precisa, lo que dificulta su trabajo.

Otra investigación importante realizada es de Sánchez (2020) analiza la “Detección del acoso laboral en una Unidad Educativa de la ciudad de Quito en el período 2018 – 2019 como mecanismo de prevención del deterioro de la relación laboral”, dando como resultado que el nivel de violencia psicológica, entre medio y alto, es del orden del 76%, porcentaje elevado si consideramos que, en una organización, más si se trata de una de tipo religioso, no debería existir. La violencia no puede ser vista como algo normal en la vida del ser humano, menos aún en el lugar de trabajo, máxime cuando la mayor parte del tiempo útil del trabajador lo pasa ahí, sin embargo, la intensidad con la que dicha violencia se presenta es del 9%, entre media y alta, con

menos intensidad, pero con un gran porcentaje es la baja, con el 67%. Tan solo el 24% de los trabajadores no perciben violencia alguna.

El Estrés Postraumático, según Foa y Kozak (1986) ha sido planteado desde la Teoría del Procesamiento Emocional, que nació como una teoría para explicar la psicopatología y el tratamiento de los trastornos ansiosos y se plantea integrar los avances de investigación experimental con probables aplicaciones clínicas. Influído por la Teoría Asociativa del Miedo de Lang (1977). Establecen el miedo como una estructura que contiene datos acerca de situaciones y respuestas que conforman una estructura e información acerca de las respuestas verbales, conductuales y fisiológicas (Foa y Kozak, 1986). La estructura del miedo se establece como un programa para escapar o evitar el peligro. Las estructuras del miedo correspondientes a los trastornos ansiosos se caracterizan por contener elementos de respuesta extremos (por ejemplo: activación autonómica, evitación) difíciles de modificar, por asociaciones entre estímulos que no representan en forma realista las relaciones con el mundo, y asociaciones entre estímulos no peligrosos y respuestas de evitación y escape (por ejemplo una víctima de violación que asocia personas con determinada contextura física con la presencia de peligro, cuando en realidad evitar a esas personas no aumenta su seguridad). La persistencia de estas asociaciones disfuncionales entre los elementos de dicha estructura es el resultado del uso de estrategias cognitivas y conductuales de evitación, y sesgos cognitivos en el procesamiento de la información (Foa & Huppert, 2006).

Desarrollos posteriores extendieron la teoría inicial de Foa & Kozak (1986) y Foa, Steketee & Rothbaum (1989) para explicar mejor por qué algunas personas se enferman y otras no después de un trauma, un subgrupo desarrolla síntomas crónicos, algunos responden mejor que otros al tratamiento, y finalmente integrar dentro del modelo la literatura existente sobre factores de riesgo para el TEPT (6, 7, 8). En este modelo se integran dos formas de representación mental: redes y esquemas (Dalglish, 2004). Este modelo multi-representacional permite explicar más acabadamente la transformación del significado luego de un trauma, la influencia de

factores de riesgo previos y posteriores al trauma para el desarrollo de estas redes disfuncionales y la aparición de emociones basadas en cogniciones disfuncionales como la culpa (Dalglish, 2004).

Foa y Rothbaum (1998) sostienen que aquellos que desarrollan un TEPT se caracterizan por una visión extremadamente negativa acerca de sí mismo, sentimientos de autoreproche, y una percepción del mundo como un lugar extremadamente peligroso. Esta forma de pensar puede encontrarse influenciada por factores previos al trauma como experiencias traumáticas previas, la presencia de un trastorno depresivo mayor o bien de un trastorno ansioso. A su vez, después de ocurrido el trauma el desarrollo de interpretaciones negativas acerca de los propios síntomas postraumáticos (p. ej., recuerdos intrusivos interpretados como señal de peligro) pueden alimentar la idea de ser vulnerable, ser incapaz de lidiar con las consecuencias del trauma, así como las interpretaciones negativas de las reacciones del entorno pueden reforzar la desconfianza en los demás. De este modo, los recuerdos del trauma, los factores de riesgo para el TEPT, y las creencias negativas postraumáticas interactúan para reforzar estos esquemas negativos sobre sí mismo y el mundo. Asimismo, estas creencias negativas favorecen la evitación de recuerdos, lugares o personas dificultando la recuperación.

Esta teoría fue investigada en el Análisis Factorial del Cuestionario de Hostigamiento Psicológico en el Trabajo en profesionales de Enfermería (Fornés et al., 2008) en la que identifican los resultados de dicha investigación las diferentes formas de hostigamiento psicológico experimentadas por la muestra representativa de Enfermería en Baleares. El análisis factorial realizado apunta a la existencia de un patrón de hostigamiento psicológico organizado alrededor de los factores determinados. Las principales formas de hostigamiento laboral descritas en el HPT rastrean la ocurrencia de comportamientos irrespetuosos con el propósito de humillar, desprestigiar y aislar a la persona.

2.1. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

2.1.1. ACOSO LABORAL

Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación (Constitución del Ecuador 2008).

La Ley Orgánica de Servicio Público (2009) de forma textual manifiesta: que el acoso laboral es todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente ofensivo, ocasionado en el lugar de trabajo o en cualquier instante en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su deterioro, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral.

Varios autores han definido al acoso laboral como el abuso emocional y las conductas agresivas y hostiles que se ejercen de forma constante entre compañeros de trabajo, entre superiores y subordinados, acompañadas de comunicaciones negativas y poco éticas. El acoso laboral se desarrolla de forma sistemática de uno o varios individuos hacia un individuo solo, quien debido al ataque está obligado a defenderse de manera infructuosa frente a las continuas actividades de hostigamiento (Leymann, 1996; Einarsen, 2000; Zapf & Einarsen, 2001; Hirigoyen, 2001; Piñuel, 2001; Boada y col. 2003).

Hirigoyen (2001), refiere el acoso laboral como: “Cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo”.

En el acoso laboral se presenta cierta situación en la que la víctima no puede ejercer control para solucionar el problema (Leymann, 1996). Esta forma de agresión en la que existe una inestabilidad de dominio entre el hostigador y la víctima, (Besag, 1989; Olweus, 1991; citados por Mishna, 2003).

El acoso laboral puede darse de una forma casi imperceptibles de agresión nada más, la nota solamente la víctima; hechos de violencia física y mental en varias ocasiones con el apoyo de compañeros de trabajo. Puede durar varios años, la víctima soporta ese rechazo y menosprecio del grupo, y duda de que se trate de su imaginación, hasta el abierto enfrentamiento que provoca el desequilibrio del acosado (Guevara, 2003).

Según Salvador (2018) la definición de acoso laboral o *mobbing* que más se acerca a una comprensión en el ámbito científico y académico es la siguiente: “una situación en la que se ejerce una violencia psicológica, de forma sistemática y prolongada sobre otra persona en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que éstas personas acaben abandonando el lugar de trabajo”.

Según Cervera (2017) existen muchos organismos internacionales que han realizado aportes a la literatura buscando un acercamiento a una definición aceptada, así podemos mencionar a la Comisión Europea, que manifiesta que el *Mobbing* o Acoso

Laboral son incidentes de abuso con amenazas o circunstancias que impliquen una situación implícita de a la seguridad, bienestar o salud del colaborador.

Para la Unión Europea comportamientos negativos entre compañeros o superiores e inferiores jerárquicos a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas con el objetivo de aislarlo laboral y socialmente; para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es la acción psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por las que una persona vulnera a otra en su lugar de trabajo, la humilla, ofende o atemoriza. En síntesis, se pueden analizar los elementos integrantes del acoso laboral, que permitan evitar confusiones con otros factores psicosociales en el ambiente laboral y que según Guevara (2003) son:

1. Maltrato de palabra u obra, o ambos a la vez.
2. Se dirige contra un trabajador, un subordinado, aunque también puede ser contra otros compañeros de trabajo o, incluso, un superior jerárquico, pero la norma es el uso extralimitado del poder de dirección.
3. Es de carácter continuado y deliberado.
4. Trata de desestabilizar a un trabajador y minarlo emocionalmente.
5. Lleva implícito el ánimo de provocar malestar, humillación y hostilidad.
6. Puede llegar a actos de violencia física o psíquica en extremo. Agresión física o psicológica poco ética que afecta el bienestar de las personas.
7. El trabajador puede haber tenido hasta el momento un excelente desempeño.
8. Puede ser difícil demostrar los hechos para realizar la denuncia.
9. Su fin último es que el trabajador renuncie a su trabajo.

Es importante diferenciar entre una forma de trabajo duro y exigente de responsabilidades que se reparten de manera equitativa, justa y planeada, con una situación en la que se agrede con conocimiento de causa a la persona con el objetivo de denigrar y dañarla psicológicamente (Peralta, 2004).

2.1.1.1. DINÁMICAS DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO

El acoso psicológico en el trabajo (APT) es un síndrome psicosocial complejo, creado por una interacción de dinámicas generadas por el acosador, por el acosado y por el grupo al que ambos pertenecen. La mayoría de los estudios sobre mobbing prestan poca atención a estas interacciones, concentrándose en sólo uno o dos de los elementos que configuran el fenómeno, sin entrar a investigar la relación entre ellos. Las dinámicas de acoso se reactivan entre sí de manera cíclica, conformando un círculo vicioso autoalimentado que sólo se elimina cuando uno de sus elementos es excluido o cuando experimenta una transformación radical (González de Rivera, Revuelta, Esposa, 2002).

2.1.1.1.1. DINÁMICAS QUE PROCEDEN DEL ACOSABLE

Cualquier persona puede sufrir de acoso, entre otras razones porque las actitudes del acosador son difíciles de anticipar, aun conociéndolo y estando prevenido. Con frecuencia, son precisamente los sujetos competentes, trabajadores y atractivos, que progresarían fácilmente en una organización sana, los que más riesgo corren en una organización corrupta. Hay tres rasgos de personalidad que potencian este peligro, convirtiendo a quien los posee en un sujeto altamente acosable. Estos mismos rasgos son considerados valiosos en organizaciones sanas y progresivas, lo cual explica que la historia profesional de muchos acosados sea excepcionalmente buena, hasta que un acosador, amparado por una estructura perversa, decide acabar con ella (González de Rivera, J. L. y Revuelta, 2005).

1. Autenticidad.- El acosable mantiene un nivel de sentido de pertenencia y profesionalismo, acepta innovaciones constructivas y procura capacitarse de acuerdo a los avances de su materia de conocimiento.
2. Inocencia psicológica.- No es capaz de dañar, por ende no detecta en los demás la capacidad de dañar.
3. Dependencia

afectiva.- le impide distanciarse o romper a tiempo su relación con su acosador (González de Rivera, J. L. y Revuelta, 2005).

2.1.1.1.2. DINÁMICAS QUE PROCEDEN DEL ACOSADOR

Aparte de ser una maldad, acosar a alguien requiere una considerable inversión de tiempo, dedicación y esfuerzo. No todo el mundo puede ser acosador, aunque lo pretenda; sin embargo, dadas las oportunas circunstancias ambientales, hay personas que muestran una notable disposición para ello, en ocasiones convencidas de que están obrando por una causa justa. El papel de acosador es fácil para individuos con personalidad mixta narcisista-paranoide, sobre todo cuando están investidos de poder y cuentan con la aquiescencia de un número suficiente de sicarios complacientes. Los estudios clínicos sobre acosadores son escasos, entre otras razones porque, como buenos psicópatas, rara vez acuden como pacientes a una consulta psiquiátrica. Los pocos datos que hay sobre ellos han sido obtenidos de manera indirecta a través de inferencias sobre el relato de sus víctimas (Hirigoyen) o por observación directa de su conducta como acompañantes de familiares destruidos (Peck), directivos de empresas e instituciones educativas (Field) y gestores de instituciones sanitarias y educativas (Rivera). A pesar de las diferencias de perspectiva y de casuística, las conclusiones de los distintos autores son sensiblemente similares (González de Rivera, J. L. y Revuelta, 2005).

Las características del acosador típico han sido descritas en detalle en “El Maltrato Psicológico” (Espasa, 2002, 2003) y en el artículo sobre el Trastorno por Mediocridad Inoperante Activa o Síndrome MIA (González de Rivera, 1997) y son:

- 1.- Mediocridad.- Ausencia de interés, aprecio o aspiración hacia lo excelente.
- 2.- Envidia maligna.- Sensación de fastidio y competencia; goce por la desgracia ajena.
- 3.- Afán de control.- Si tiene atribuciones de jefe, exige cumplimientos estrictos y conductas previsibles y odia la originalidad, la creatividad, la autonomía y la

independencia. Es evidente que poner a un acosable típico a trabajar bajo sus órdenes es invitar al desastre (González de Rivera, J. L. y Revuelta, 2005).

2.1.1.1.3. DINÁMICAS QUE PROCEDEN DE LA ORGANIZACIÓN

Ninguna sociedad tolera el maltrato entre sus miembros, a menos que ello se haga de una manera tan sutil que pase desapercibido, o bien abiertamente, pero bajo la cobertura de alguna consideración debidamente sancionada por la ley o las costumbres. Cuanto más avanza la civilización, menos son los supuestos en los que la agresión es permitida.

Hace poco más de un siglo, era fácil encontrar trabajadores esclavos en distintas partes del mundo. Hace menos de treinta años, soportar el despotismo de los jefes se consideraba incluido en el sueldo. En un futuro próximo, el acoso psicológico en el trabajo estará tan desfasado como mascar tabaco o escupir en el suelo. La realización de este futuro depende de que las empresas, y las organizaciones humanas en general, se doten de mecanismos que: garanticen la detección y la pronta interrupción de las más sutiles manifestaciones de maltrato y prevengan el enraizamiento de las condiciones internas que facilitan la corrupción, el abuso y las luchas de poder (Einarsen, S. y Hauge, L. J.; 2006).

Para lograrlo, es útil conocer las dinámicas organizacionales que favorecen el acoso, tales como el aislamiento del exterior, la cohesión interna y la ausencia de presiones productivas, ya descritas en *El Maltrato Psicológico* (Esposa, 2002, 2003). Estas tres dinámicas disfuncionales interactúan de manera solapada hasta convertir la organización en una verdadera trampa para acosables y en un reducto de mediocres que se protegen y potencian mutuamente. Las tres consecuencias principales de la acción sincronizada y sistemática de las tres dinámicas grupales de acoso son: a. al

permitir el acceso a puestos directivos de individuos con características y tendencias de acosador; b) definir los rasgos de personalidad, perfiles profesionales y pautas de conducta propios de acosables como indeseables y peligrosos y c) inhibir la comunicación, la expresión y la opinión personal individualizada, que es sustituida por lo que Aldous Huxley llama el «groupthink» o pensamiento conformista grupal.

1. Aislamiento del exterior.- Nombre dado a esta dinámica en El Maltrato Psicológico (Esposa, 2002, 2003), hubiera sido conveniente llamarlo «Impenetrabilidad», palabra que claramente indica la naturaleza activa del blindaje que filtra la entrada y salida de información en estos grupos. No se trata, en efecto, del aislamiento endémico propio de aquellas sociedades pasivamente segregadas por accidentes de la geografía o de la historia, sino de un aislamiento activo, autoimpuesto por la propia institución, que lo justifica por razones elitistas y defensivas, como protegerse de elementos inferiores y de disonancias que cuestionen la cultura interna de la institución. 2. Cohesión interna.- La limitación de las relaciones externas refuerza los vínculos internos entre los miembros de la organización, que aceptan la forma de su cultura y están preparados a perseguir y destruir a todo el que intente cambiarla o cuestionarla. 3. Improductividad.- Las personas más capaces de mejorar el rendimiento de estas organizaciones son las que más fácilmente sufren acoso institucional, porque es precisamente su autenticidad y creatividad lo que les convierte en un peligro para el «status quo». Las empresas que deben autofinanciarse y responder a exigencias de competitividad y producción no pueden permitirse la destrucción de estas personas, que alcanzan fácilmente en ellas posiciones de autoridad y respeto (González de Rivera, J. L. y Revuelta, 2005).

2.1.1.2. EVOLUCION DEL SINDROME DE ACOSO

Cuando una situación de acoso psicológico alcanza la intensidad y duración suficientes como para superar las capacidades de adaptación y defensa de la persona

que la sufre, se produce una reacción psicopatológica de perfil clínico bien definido, que se clasifica entre los síndromes crónicos de estrés (González de Rivera, 2001).

El estadio de autoafirmación suele ser de corta duración, y representa un intento normal y sano de recuperar la credibilidad personal, que parece haber sido erróneamente comprometida en un conflicto absurdo. El desconcierto ante los fracasos repetidos en estos intentos produce los primeros efectos destructivos del acoso, con ansiedad, paradójicos sentimientos de culpa y vergüenza, desconfianza de la propia capacidad y pérdida de autoestima, característicos del estadio de desconcierto. Sin una intervención terapéutica eficaz en este punto, pronto se instaura el estadio de depresión, con tristeza, desánimo, desvalimiento y alteraciones del sueño. En el estadio traumático predominan las rumiaciones obsesivas de daño, los flashbacks disociativos, las pesadillas recurrentes, la inestabilidad emocional con irritabilidad, ansiedad y accesos de llanto, y la tendencia a la evitación del lugar de trabajo y de todo lo relacionado con la situación de acoso. La vivencia de daño producida por Acoso Psicológico en el Trabajo tiende a hacerse permanente, lo mismo que ocurre con la vivencia del trauma en el síndrome de estrés postraumático o con la de pérdida en los duelos patológicos. Este fenómeno da lugar al quinto estadio, la estabilización crónica de los síntomas, que persisten mucho tiempo después de haberse resuelto, de una manera u otra, la situación causal (González de Rivera, 2000, 2002, 2003, 2004).

Estadios clínicos del síndrome de acoso
Autoafirmación
Desconcierto
Depresión
Estrés Traumático
Estabilización Crónica

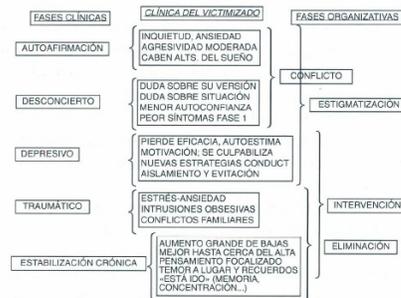


Figura 1 RELACIÓN ENTRE ESTADÍSTICOS CLÍNICOS Y FASES DEL PROCESO DE ACOSO

Díaz-Guerrero (1986) define que en la perspectiva de construcción socio-cultural interviene las variables históricas y culturales, donde transcurre la vida de las personas, donde cada sujeto se va desarrollando, más allá de su potencial heredado genéticamente, de tal forma que las razones de una conducta se deberán buscarse en los contextos histórico-socio-culturales en que se han desarrollado las personas.

Liefoghe & Mackenzie (2001) propone las reestructuraciones empresariales las que son reportadas como estrategias que pueden agenciar conductas de acoso laboral. Factores que facilitadoras del acoso laboral dentro de las empresas están la mala organización del trabajo, el abuso de poder de ciertas personas de la organización y la deficiente gestión de los conflictos.

Estudios han demostrado una relación importante entre una deficiente organización del trabajo y la aparición de conductas de acoso laboral. Estas conductas se ven mayormente en empresas con métodos de trabajo y producción incipiente. El acoso laboral se asocia con el bajo interés y el apoyo escaso de superiores, ausencia de una buena relación entre directivos y empleados, existencia de múltiples jerarquías,

cargas excesivas de trabajo por la carencia de personal o la mala distribución, formas de dirección autoritarias.

Guevara (2003) menciona que, desde la gestión del conflicto por parte de los superiores, hay dos posiciones que pueden adoptar éstos que ayudan a incrementar la escala del conflicto: la negación y la implicación y participación activa por parte de él, contribuyendo a la denigración de la persona hostigada. Otro factor que puede pasarle a la persona acosada es que la perciben de forma diferente a otros, ya sea por su edad, clase social, envidia de sus condiciones, por su inseguridad, debilidad ante los superiores, etc (Vartia, 1996; en Boada y con., 2003).

Las consecuencias del acoso laboral, son un serio problema para las empresas que puede traer efectos con relación al ambiente de trabajo, productividad, atención a clientes, satisfacción laboral y la salud de los trabajadores (Luna, 2003). Esta situación se ha asociado con ausentismo laboral, intentos de dejar la organización, alta rotación y retiros de las personas en edad temprana (Leymann, 1996 y Rayner, 1997; en Salin, 2001). Adicionalmente, se han encontrado consecuencias del acoso laboral a nivel familiar (Boada & col., 2003). Así mismo, éste tiene efectos sobre las personas, ya que afecta sus relaciones interpersonales y su motivación (Boada, y col., 2003) y produce consecuencias psicológicas y de distorsión cognitiva (Luna, 2003).

Respecto a sus efectos a nivel personal, esta condición afecta las relaciones interpersonales y la motivación, justamente, porque el afectado tiene que enfrentar conductas de exclusión, aislamiento social, desprestigio laboral, que conlleva grandes esfuerzos y desgaste psicológico. En el ámbito psicosocial, la persona experimenta: estrés laboral, depresión, irritación, manifestaciones psicósomáticas, baja autoestima y ansiedad. Generalmente, cuando las personas acuden a consulta médica o psicológica son diagnosticadas con depresión, ansiedad y estrés postraumático (Boada y col., 2003).

Algunas investigaciones han reportado que encontrarse expuesto al acoso laboral afecta negativamente a las víctimas, produce síntomas como baja autoestima, ansiedad, perturbaciones en el sueño, pesadillas recurrentes, problemas somáticos, dificultades de concentración, irritabilidad y sentimientos de depresión y autoderrota (Mikkelsen & Einarsen, 2002).

2.1.2. EL ESTRÉS LABORAL

Desde el punto de vista clínico, fue Leymann (1996) quien señaló que el estrés postraumático es probablemente el diagnóstico psicológico para el 95% de los sujetos sometidos al acoso laboral. En este orden de ideas, resulta conveniente abordar el concepto de trastorno de estrés postraumático, conocido por sus siglas en inglés como PTSD, y considerado como un trastorno de ansiedad que puede surgir después de que una persona pasa por un evento traumático que le causó pavor, impotencia u horror extremo. El Trastorno de Estrés Postraumático (en adelante TEP), puede producirse a raíz de traumas personales o por haber presenciado o saber de un acto violento o trágico.

Se define como la exposición a un acontecimiento traumático durante el cual se experimenta temor, desamparo u horror; posteriormente las víctimas vuelven a experimentar el acontecimiento a través de recuerdos y pesadillas (DSM IV, 2001). Aunque es común pasar por un breve estado de ansiedad o depresión después de dichos eventos, las personas que sufren de trastorno de estrés postraumático siguen “volviendo a vivir” el trauma; evitan a las personas, los pensamientos o situaciones relacionadas con el evento y tienen síntomas de emociones excesivas. Las personas con este padecimiento sufren estos síntomas durante más de un mes y no pueden llevar a cabo sus funciones como lo hacían antes del suceso traumático (Barlow, 2002).

El TEP puede presentarse en cualquier edad y venir acompañado de depresión, de abuso de sustancias químicas o de ansiedad. Los síntomas pueden ser ligeros o graves; las personas se irritan fácilmente o suelen tener violentos arranques de cólera o de mal humor. En casos severos, los afectados presentan dificultad para trabajar o socializar. En general, los síntomas pueden ser peores si el evento que los ocasiona fue obra de otra persona (Foa EB, Hembree EA, Rothbaum BO, 1998).

Aunque los síntomas de las personas que sufren de trastorno de estrés posttraumático pueden ser muy diferentes, por lo general se incluyen en las tres categorías siguientes:

- Repetición de la vivencia. La persona frecuentemente tiene recuerdos o pesadillas repetidas sobre el evento que les causó tanta angustia.

Otros sufren de gran tensión psicológica o fisiológica cuando ciertos objetos o situaciones les recuerdan el evento traumático.

- Evasión. Muchas personas con trastorno de estrés posttraumático, sistemáticamente, evitan las cosas que les recuerdan el evento doloroso. Esto puede llegar a causar evasión de todo tipo: pensamientos, sentimientos o conversaciones sobre el incidente y también actividades, lugares o personas que se lo recuerdan. Otras personas parecen no responder a las causas o situaciones relacionadas con el evento y no recuerdan mucho sobre el trauma. Estas personas también podrían mostrar una falta de interés en las actividades que les eran importantes antes del evento, se sienten alejadas de los demás, sienten una gama de emociones más limitada y no tienen esperanzas sobre el futuro.
- Aumento de excitación emocional. Los síntomas de las personas en las que se ve un aumento en la excitación emocional pueden incluir sentir dificultades para quedarse dormido o no poder despertar, irritabilidad o desplantes de rabia, dificultad para concentrarse, volverse muy alertas o cautelosos sin una razón clara, nerviosismo o facilidad para asustarse (Foa EB, Hembree EA, Rothbaum BO, 2007).

Es importante anotar que las personas con trastorno de estrés postraumático con frecuencia consumen alcohol u otras drogas como forma de automedicarse o sentirse mejor. Las personas que tienen este padecimiento también pueden correr un riesgo más elevado de suicidio.

Resultados de estudios empíricos confirman la asociación entre acoso laboral y síntomas del TEP. Bjorqvist (1994), en Mikkelsen & Einarsen, (2002), encontró que 19 personas que habían sido víctimas de acoso laboral por un largo período y exhibían patrones de síntomas indicativos de trastorno de estrés postraumático.

Igualmente, un estudio noruego, con 102 víctimas de acoso laboral, mostró que 75% de estas personas presentaban síntomas de estrés, indicativos de trastorno de TEP (Einarsen, 1999; en Mikkelsen & Einarsen, 2002), 46% de éstas señalaban haber sufrido el acoso laboral hacía más de cinco años, lo que llevó a suponer que sufrían de TEP crónico.

Todos manejamos la palabra estrés y otros términos relacionados, como miedo, ansiedad, angustia, fatiga o depresión, pero es complejo delimitar con claridad el significado de estrés, su importancia y las consecuencias asociadas por quienes lo padecen de manera constante. Así, los términos de estrés, ansiedad y miedo se entremezclan en el lenguaje cotidiano e incluso en el lenguaje científico (Melo, 2003).

El estrés es un fenómeno asociado a múltiples factores y si bien no puede atribuirse únicamente a las situaciones laboral concreta, esta es una de las principales esferas de actividad de los individuos y uno de los principales contextos a analizar a la hora de estudiar el estrés psicosocial y su relación con la salud. El estrés puede producirse en cualquier lugar de trabajo y afectar a cualquier trabajador, independiente del

tamaño de la empresa, de su ámbito de actividad, del tipo de contrato o relación del trabajo (Melo, 2003).

En la actualidad, un porcentaje significativo de las demandas profesionales que reciben los psicólogos, son aquellas relacionadas con los factores de tipo psicosocial propios del lugar de trabajo; los que originan en los trabajadores que los padecen numerosos problemas en su salud, tanto a nivel físico como psíquico. No debemos olvidar que en toda organización de trabajo existen distintos agentes que pueden afectar la esfera social y psicológica de los trabajadores (Almodóvar M, 2003).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) determina que estrés es un conjunto de reacciones fisiológicas que preparan el organismo para la acción. La Organización Internacional del Trabajo, se refiere al estrés laboral bajo los siguientes términos; esta enfermedad es un peligro para las economías (OIT-OMS, 1986).

El estrés laboral puede generarse por diferentes situaciones que se dan cuando una persona se ve envuelta por un exceso de trabajo que supera sus recursos, en estos casos el individuo experimenta una sobrecarga que puede influir en su bienestar tanto físico como mental. El estrés es un sentimiento de tensión física o emocional. Puede provenir de cualquier situación o pensamiento que lo haga sentir a uno frustrado, furioso o nervioso. El estrés es la reacción de su cuerpo a un desafío o demanda. En pequeños episodios el estrés puede ser positivo, como cuando le ayuda a evitar el peligro o cumplir con una fecha límite. Pero cuando el estrés dura mucho tiempo, puede dañar su salud (Castro, 2016).

ESTRÉS AGUDO

Este es estrés a corto plazo que desaparece rápidamente. Puede sentirlo cuando presiona los frenos, pelea con su pareja o esquía en una pendiente. Esto le ayuda a

controlar las situaciones peligrosas. También ocurre cuando hace algo nuevo o emocionante. Todas las personas sienten estrés agudo en algún momento u otro (OIT-OMS, 1986).

ESTRÉS CRÓNICO

Este es el estrés que dura por un período de tiempo prolongado. Usted puede tener estrés crónico si tiene problemas de dinero, un matrimonio infeliz o problemas en el trabajo. Cualquier tipo de estrés que continúa por semanas o meses es estrés crónico. Puede acostumbrarse tanto al estrés crónico que no se dé cuenta que es un problema. Si no encuentra maneras de controlar el estrés, este podría causar problemas de salud (OIT-OMS, 1986).

2.1.2.1. EL ESTRÉS Y SU CUERPO

Su cuerpo reacciona ante el estrés al liberar hormonas. Estas hormonas hacen que su cerebro esté más alerta, causar que sus músculos se tensionen y aumentar su pulso. A corto plazo, estas reacciones son buenas porque pueden ayudarle a manejar la situación que causa el estrés. Esta es la manera en que su cuerpo se protege a sí mismo (OIT-OMS, 1986).

Cuando tiene estrés crónico, su cuerpo se mantiene alerta incluso cuando no hay peligro. Con el tiempo, esto le pone en riesgo de problemas de salud, incluyendo:

- Presión arterial alta
- Insuficiencia cardíaca
- Diabetes
- Obesidad
- Depresión o ansiedad
- Problemas de la piel, como acné o eczema

- Problemas menstruales (OIT-OMS, 1986).

2.1.2.2. SIGNOS DE DEMASIADO ESTRÉS

El estrés puede causar muchos tipos de síntomas físicos y emocionales. Algunas veces posiblemente no se dará cuenta de que estos síntomas son ocasionados por el estrés. Aquí hay algunos signos de que el estrés le puede estar afectando.

- Diarrea o estreñimiento.
- Mala memoria
- Dolores y achaques frecuentes
- Dolores de cabeza
- Falta de energía o concentración
- Problemas sexuales
- Cuello o mandíbula rígidos
- Cansancio
- Problemas para dormir o dormir demasiado
- Malestar de estómago
- Uso de alcohol o drogas para relajarse
- Pérdida o aumento de peso (OIT-OMS, 1986).

El efecto de las actividades físicas en la disminución del estrés laboral como fenómeno asociado al proceso de industrialización, es causa frecuente de saturación física y mental, provocando una reducción de la efectividad productiva y la calidad de la vida de sujeto; en la intervención de este proceso influye, entre otros aspectos, el índice de actividad física y social que posee el individuo y su entorno (Obando, 2017).

Las evidencias muestran que “El estrés laboral podría ser originado, entre otras causas, por el deterioro de las relaciones de trabajo; este, a su vez, disminuye la

creencia de eficacia que subyace al bienestar laboral de los trabajadores mexicanos” (Mafud, 2017). Se busca con ello desarrollar una línea de investigación en la que se explore la salud laboral como efecto de estas variables (Obando, 2017).

Los factores psicosociales con mayor exposición negativa fueron las “exigencias laborales”, el “Contenido y características de la tarea” y la “Carga de Trabajo”. Los siete factores psicosociales estudiados fueron consistentemente factor de riesgo para los síntomas fisiológicos e intelectuales; en ningún caso se mostraron como factor de riesgo para los síntomas psicoemocionales de estrés, y para los síntomas comportamentales solo el factor de “Papel laboral y desarrollo de la carrera” (Pando, 2019).

2.1.3. LAS TEORÍAS SOCIOLÓGICAS DE PIERRE BOURDIEU Y NORBERT ELIAS: LOS CONCEPTOS DE CAMPO SOCIAL Y HABITUS

2.1.3.1. TEORÍA SOCIOLÓGICAS DE PIERRE BOURDIEU

EL CONCEPTO DE HABITUS EN BOURDIEU

Según Bourdieu (2005), el campo económico está socialmente construido con base en posiciones jerarquizadas, entre las cuales se establecen relaciones de orden y de dominación. El ingreso del trabajador al campo económico, a través de la relación laboral, le hace partícipe de un juego en el que la permanencia se basa en el conocimiento y adquisición de las normas de dicho juego, lo que le demanda un proceso de inmersión e inversión en este. Supone para el trabajador asumir una apuesta, estar dispuesto a producir y reproducir el juego. Implica su adhesión, creencia, ilusión e interés en ser partícipe del mismo, para lo cual es indispensable un poder motivador en y por participar en el juego y en sus habitus (Bourdieu, 2005). Esta disposición subjetiva propicia, por un lado, el compromiso del trabajador a apostar por el rendimiento; pero, por otro lado, puede favorecer prácticas de acoso

laboral, al naturalizar habitus perniciosos que son interpretados como parte de una estructura de autoridad empresarial que no se cuestiona.

El habitus es un sistema de disposiciones duraderas, de estructuras, de una manera de ser, de un estado habitual (en particular del cuerpo), una tendencia, una propensión, una inclinación. Es decir, un conjunto de disposiciones para actuar, sentir, pensar y percibir, que no son adquiridas en forma innata o natural, pero terminan siendo generadoras de estrategias, hasta el punto en que los sujetos dejan de ser conscientes de ello. Bourdieu vincula el concepto de estrategia al de habitus, de ahí que afirme: “El habitus [...] es generador de estrategias que pueden ser objetivamente conformes con los intereses objetivos de sus autores sin haber sido expresamente concebidas con este fin” (Bourdieu, 2005).

Siguiendo la teoría de Bourdieu, podríamos situar a los sujetos en una estructura de dominación, comprender las diversas posiciones que el sujeto asume en un campo determinado, sus habitus, prácticas y estrategias asociadas al problema central de este artículo: el acoso laboral y el tipo de estructura de relaciones intersubjetivas que lo propician.

Uno de los problemas de abordar el acoso laboral desde una perspectiva estructural es su conceptualización, la cual parte de considerar: 1) la intencionalidad de la acción y 2) la interacción entre sujetos. Estos supuestos subyacen a los estudios sobre acoso laboral.

EL CONCEPTO DE CAMPO SOCIAL EN BOURDIEU

Para entender un campo, Bourdieu primero aclara que debe diferenciárselo de la noción de espacio social. Por esto último hay que entender un sistema de posiciones sociales que se definen las unas en relación con las otras. El valor de cada posición se

mide por la distancia social que las separa de otras posiciones inferiores o superiores. Es decir, el espacio social es un sistema de diferencias sociales jerarquizadas en función de un sistema de legitimidades socialmente establecidas en un momento dado. En un espacio social determinado, las prácticas de los agentes tienden a ajustarse de manera espontánea, en periodos normales, a las posiciones sociales establecidas entre posiciones. Es la dosis de conformismo requerido para el buen funcionamiento del sistema. Lo que no excluye que en épocas de crisis se transgredan o se redefinan las distancias sociales (Vázquez García, 2002; Jiménez, 2005).

Bourdieu define al campo social como una esfera de la vida social que se ha ido autonomizando de manera gradual a través de la historia en torno a cierto tipo de relaciones, intereses y recursos propios, diferentes a los de otros campos. Los campos sociales son espacios de juego relativamente autónomos: son “campos de fuerzas, pero también campos de luchas para transformar o conservar estos campos de fuerzas”. Sólo pueden funcionar con los agentes “que invierten en él, en los diferentes significados del término, que se juegan en él sus recursos [capitales], en pugna por ganar, contribuyendo así, por su propio antagonismo, a la conservación de su estructura o, en condiciones determinadas, a su transformación” (Bourdieu, 2002).

2.1.3.2. NORBERT ELIAS: LOS CONCEPTOS DE CAMPO SOCIAL Y HABITUS

EL CONCEPTO DE HABITUS DE ELIAS

En lo que corresponde a la noción de habitus de Elias, ésta aparece en el marco de sus esfuerzos por superar la dicotomía individuo-sociedad, que considera ficticia e irresoluble, además de dar lugar a otras igualmente falsas: agente-estructura, voluntarismo-determinismo, racionalidad-irracionalidad, idealismo-materialismo,

actor-sistema. Para escapar a esa forma de razonar, Elias propone dos conceptos estratégicos, el de figuración y el de habitus.

En la sociología eliasiana, los procesos civilizatorios y la tendencia al autocontrol de los individuos forman un habitus social, que encarna de manera variable en la personalidad de cada ser humano. El habitus denota así la incorporación individual de normas transmitidas por las unidades de pertenencia (familia, aldea, tribu, iglesia, nación). En ese sentido, Elias tiene plena conciencia de que en la formación del habitus converge tanto un proceso de inculcación (socialización)¹⁷ de las normas de una unidad social, como uno de incorporación (individuación del habitus). En la identidad de un individuo hay un repertorio de capas simbólicas, tantas como sean las unidades de pertenencia en las que esté inserto. El habitus social se manifiesta en los cánones de conducta y los sentimientos individuales, cuyos modelos se transforman en el transcurso de las generaciones y expresan las disposiciones compartidas por los miembros de una sociedad o una unidad de pertenencia (Elias, 1991; Zabludovsky, 2007; Heinich, 1999).

La sociedad no es sólo “el factor de caracterización y de uniformización, es también el factor de individuación”. Es aquí donde el concepto de habitus se torna estratégico para vincular esas dos dimensiones: describe el modo en que son individualmente incorporadas las modalidades de percepción y de acción de una sociedad. Elias usó ya este concepto en *The Civilizing Process* en 1936, y desde entonces nunca dejó de utilizarlo. Pero ha sido Bourdieu quien más lo ha popularizado (Heinich, 1999).

Con el concepto de habitus, Bourdieu y Elias, respectivamente, quieren mostrar la dependencia del individuo respecto de “una conducta apropiada” y propia del grupo (o unidad) de pertenencia. Empero, mientras Bourdieu acuña su concepto de habitus en debate con el estructuralismo y la fenomenología, Elias lo utiliza ante todo para superar la dicotomía individuo-sociedad, muestra lo que “las disposiciones y

emociones vividas a nivel individual deben a procesos colectivos de incorporación, en gran parte inconscientes”.

EL CONCEPTO DE CAMPO (O FIGURACIÓN) EN ELIAS

El concepto de campo implica pensar en términos de entramados, juegos, balanza de poderes inestable y conflictos entre los actores involucrados. Nociones que son fundamentales en la sociología eliasiana (Zabludovsky, 2007; Bourdieu y Wacquant, 2008). De hecho, en *The Civilizing Process*, Elias utiliza también la noción de campo social para denotar una figuración especial. De la misma manera afirma que es indispensable en toda investigación psicogenética analizar el ciclo completo de las funciones psíquicas, así también importa en toda investigación sociogenética divisar de entrada la totalidad de un campo social, más o menos diferenciado, más o menos cargado de tensiones (Elias, 2000).

Elias define su concepto de figuración social como “el modelo cambiante que constituyen los jugadores como totalidad, esto es, no sólo con su intelecto, sino con toda su persona, con todo su hacer y todas sus omisiones en sus relaciones mutuas”. Tal figuración “constituye un tejido de tensiones. La interdependencia de los jugadores, que es la premisa para que constituyan entre sí una figuración específica, es no sólo su interdependencia como aliados sino también como adversarios”. Esto es, implica cooperación y conflicto. Elias considera que en “el centro de las cambiantes figuraciones o del proceso de figuración hay un equilibrio fluctuante en la tensión, la oscilación de un balance de poder, que se inclina unas veces más a un lado y otras más a otro”. Una de las peculiaridades de todo proceso de figuración social es el de los “equilibrios fluctuantes de poder”. En vez de conceptos sustancialistas, invita a construir conceptos en términos relacionales y procesuales (Elias, 1978). Pues el carácter dinámico de lo social nos obliga a ello y en ese sentido es muy útil pensar lo social en términos de metáforas de juego.

Este modo de definir una figuración permite aplicarla tanto a pequeñas como a grandes agrupaciones sociales: el profesor y sus alumnos en una clase, el médico y sus pacientes en un grupo de terapia, clientes de un café reunidos en una mesa de tertulia, niños en un kindergarten. Todos ellos, afirma Elias, constituyen figuraciones, pero también los habitantes de un pueblo, una ciudad o una nación. Aun cuando en estos últimos casos “la figuración no sea directamente perceptible” porque las cadenas de interdependencia que vinculan a las personas son más largas y diferenciadas (Elias, 1978).

Así, el concepto de figuración de Elias es muy elástico, se puede aplicar tanto a interacciones sociales a pequeña escala, como a nivel macro. Ello es así porque Elias define la figuración a partir de las relaciones de poder, los entramados de interdependencia entre los seres humanos en todos los planos sociales, ya sea como aliados o adversarios. En ese sentido, el concepto de campo social de Bourdieu es una figuración en la teoría eliasiana, pero no toda figuración es un campo. La diferencia central radica en que el campo, tanto en Elias como en Bourdieu, está ligado indisolublemente a la lucha de clases (de ahí que pueda hablarse de capitales, recursos, mercado, competencias, conflictos, balanza de poderes y luchas competitivas entre los actores).

2.1.4. TEORÍA DEL PROCESAMIENTO EMOCIONAL Y TERAPIA DE EXPOSICIÓN PROLONGADA PARA EL TRASTORNO POR ESTRÉS POSTRAUMÁTICO

2.1.4.1. TEORÍA DEL PROCESAMIENTO EMOCIONAL

Aplicando la teoría de las estructuras de miedo de Lang, Foa et al. (Foa et al. 1991; Foa, Zinbarg & Rothbaum, 1992) han planteado una teoría del procesamiento

emocional de la información que se centra en la formación de una red de miedo en la memoria de largo plazo.

Esta red contiene: a) Información estimular sobre el evento traumático, b) Información sobre la reacción fisiológica, conductual y cognitiva al evento traumático, y c) Información que asocia las dos anteriores entre sí. Cualquier clave estimular asociada al trauma podría activar la red de miedo, lo que hace que la información contenida en la red entre en la conciencia, constituyendo los síntomas intrusivos del trastorno de estrés postraumático. Los intentos por evitar y suprimir tal activación de la red, conducen al conjunto de síntomas de evitación del trastorno (Foa y Kozak, 1986).

Foa y Kozak (1986) plantean que la resolución exitosa del trauma sólo puede ocurrir al integrar la información de la red de miedo con las estructuras de memoria ya existentes, de manera que la percepción de amenaza, coincida con la existencia real de una amenaza. Tal asimilación requiere, primero, la activación de la red de miedo de manera que esté accesible y, segundo, la disponibilidad de información que sea incompatible con la contenida en la red de modo que la estructura de memoria pueda ser modificada. De este modo, la exposición reiterada al recuerdo traumático en un ambiente seguro dará como resultado: a) La activación de la red de miedo, b) La habituación al temor, y c) El cambio posterior de la estructura de temor. Conforme disminuya la emoción, los pacientes con trastorno de estrés postraumático empezarán a modificar los elementos que tienen una significación para ellos, cambiarán sus autoverbalizaciones y reducirán su generalización.

Toda estrategia de exposición brinda la oportunidad de obtener detalles relevantes que son difíciles de obtener de otro modo y que posteriormente facilitan la evaluación de creencias extremadamente negativas que mantienen los síntomas postraumáticos. Los pacientes con TEPT no solo evitan situaciones por miedo a que el trauma se repita, sino también por el malestar asociado al sólo hecho de

recordarlo. En algunos casos la emoción principal no es el miedo sino la culpa, como ocurre muchas veces en los casos de duelo traumático o prolongado. Una persona cuya madre muere inesperadamente a causa de una enfermedad, se culpaba por no haberla cuidado lo suficientemente bien. Al recordar detalles de los últimos diálogos que tuvo con su madre e integrar dicha información con los comentarios de otras personas después del fallecimiento, la paciente pudo corregir su interpretación negativa acerca de su comportamiento en los últimos momentos de su madre (Foa EB, Gillihan SJ, Bryant RA, 2013).

Foa, Gillihan, y Bryant (21) sugieren qué a pesar de las diferencias en el tipo de procedimientos incluidos en los tratamientos activos, éstos presentan elementos comunes que podrían explicar la ausencia de diferencias en la eficacia de los tratamientos cognitivo-conductuales (21). Estos tratamientos incluyen: a) alguna forma de ayuda a que los pacientes enfrenten o revisen los recuerdos del trauma mediante discusiones o bien por medio de estrategias que favorezcan enfrentarse a imágenes, situaciones u objetos asociados al trauma; b) facilitar la desconfirmación de aquellas creencias disfuncionales que se desarrollaron después de la experiencia traumática (Foa EB, Gillihan SJ, Bryant RA, 2013).

2.1.4.2. TERAPIA DE EXPOSICIÓN PROLONGADA PARA ESTRÉS POSTRAUMÁTICO

La teoría del procesamiento emocional constituye el marco teórico a partir del cual se desarrolló la terapia de Estrés Postraumático. Este programa de tratamiento tiene una duración aproximada de 8 a 15 sesiones de 90 a 120 minutos de duración e incluye: psicoeducación acerca de las reacciones comunes después de un trauma, exposición in vivo, exposición imaginal, procesamiento de las experiencias de exposición, y reentrenamiento respiratorio.

Durante la primera sesión se brinda al paciente un panorama general acerca de los factores que mantienen los síntomas del estrés postraumático y cómo las estrategias de exposición permitirán el abordaje de las conductas de evitación y las creencias negativas postraumáticas. Además, se recaba información acerca de la historia de traumas, el trauma que más lo haya afectado, y se enseña al paciente una estrategia de respiración. Debido a la diversidad de manifestaciones clínicas después de un trauma (ira, culpa, ataque de pánico, disociación), resulta importante que el paciente conozca cuáles son los síntomas y problemas que el tratamiento le ayudará a resolver (Foa EB, Hembree EA, Rothbaum BO, 2007).

El componente central del tratamiento de exposición prolongada es la exposición imaginal, con la cual se comienza en la sesión 3 y consiste en: 1) compartir con el paciente el fundamento por el cual revisar los recuerdos puede ayudarlo a disminuir su sintomatología; 2) brindar instrucciones específicas acerca de cómo realizar-lo, con los ojos cerrado, e tiempo presente y alentándolo a incorporar sus pensamientos, emociones y reacciones durante el trauma, con el mayor grado de detalle que pueda en ese momento, es decir, facilitar que acceda a los diferentes elementos de la estructura del miedo; 3) realizar el relato del trauma en voz alta en presencia del terapeuta, el cual se repite una y otra vez hasta completar aproximadamente 30-45 min. de ejercitación; 4) procesar la experiencia de exposición. La exposición a los recuerdos del trauma es seguida de una etapa de procesa-miento con el propósito de facilitar que la persona establezca relaciones entre información que obtuvo antes o después del trauma y corrija sus pensamientos, facilitan-do la incorporación de información incompatible con la visión negativa de sí mismo, del mundo o los sentimientos de culpa (p. ej., cómo actuó en el momento). Por ejemplo, una persona cuya madre se suicidó en el poco tiempo que estuvo sin ella, se culpaba por no haber pensado que eso iba a ocurrir. Al revisar los recuerdos la paciente recordó comentarios y actitudes previas de su mamá y se dio cuenta que ella ya había tomado la determinación de buscar el momento para quitarse la vida (Foa EB, Hembree EA, Rothbaum BO, 2007).

Asimismo, el procesamiento permite reflexionar acerca de las reacciones emocionales durante la exposición y contrastar esta experiencia con sus expectativas iniciales (p. ej., temor a perder el control). Se graba la narrativa del trauma y al finalizar la sesión se instruye al paciente a que la escuche entre sesiones. Es importante subrayar que el procesamiento y elaboración de los recuerdos del trauma transcurre también entre sesiones, dado que al realizar la exposición imaginal repetidas veces, recuperan información y aspectos del contexto que no estaban disponibles porque evita-ban pensar cualquier situación asociada al trauma. Por ejemplo, una víctima de abuso sexual infantil que evitaba todo aquello que se refería a determinado período de su infancia y se culpaba por no haber impedido que los abusos se repitieran. Al realizar las exposiciones imaginales recordó el contexto familiar conflictivo en el cual se dieron los abusos, y comprendió que sus reacciones de miedo extremo, incluso fuera de las situaciones de abuso sexual, sumadas a su corta edad, explicaban su parálisis frente a los abusos repetidos. Al igual que en la exposición imaginal, la exposición en vivo está precedida por una explicación acerca de por qué puede ayudar al paciente a reducir su sintomatología. Esta consiste en ayudar al paciente a enfrentar en forma gradual, sistemática, y consensuada aquellas situaciones que evita por temor a sufrir nuevamente un trauma o bien por temor a que dicha situación provoque recuerdos sobre el trauma (p. ej., leer una noticia que le recuerde a su trauma). Estas situaciones se ordenan de menor a mayor según el grado de malestar subjetivo que provoquen. Aquellas situaciones que el paciente consideraba objetivamente seguras antes del trauma y le gustaría volver a enfrentar pueden ser situaciones adecuadas para su inclusión en la jerarquía de exposición. En algunos casos, es necesario obtener la opinión del grupo de pertenencia del paciente y determinar si la situación propuesta es segura (Foa EB, Hembree EA, Rothbaum BO, 2007).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. UBICACIÓN

La investigación se realizó en Ecuador, provincia de Bolívar cantón Guaranda; donde se encuentra el sector estratégico de electricidad Unidad de Negocio Bolívar considerada para el presente estudio. La institución investigada, es un organismo público regulado bajo la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP) y el Código de Trabajo (CT). Cuenta con 185 servidores públicos, distribuidos en 81 administrativos de los cuales 7 son de contrato ocasional y 104 operativos de contrato indefinido. La estructura orgánica está conformada por áreas administrativas, comerciales, de operaciones y de distribución.

3.2. EQUIPOS Y MATERIALES

Para la realización de la investigación se utilizó varios equipos de cómputo, materiales bibliográficos, como libros, artículos científicos e insumos que permitieron recopilar información y datos necesarios para sustentar este trabajo enmarcado al ámbito del acoso laboral y estrés postraumático y a su vez determinar la relación de estas variables.

Se optimizó los recursos a través de la utilización de herramientas tecnológicas que permitieron evitar la contaminación ambiental.

3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

a) El enfoque cuantitativo fue elegido en la presente investigación, en vista que este representa un conjunto de procesos secuenciales y rigurosos que establecen hipótesis y determinan variables, trazando un plan para probarlas utilizando métodos estadísticos (Hernandez, 2014). Esta investigación sometió a prueba las hipótesis planteadas, las cuales fueron sustentadas desde las Teoría Sociológica de Pierre Bourdieu y Norbet Elias; y la Teoría del Procesamiento Emocional y Terapia de Exposición Prolongada para el Trastorno por Estrés Postraumático de Foa y Kozak; (b) el diseño de investigación no experimental (Hernandez, 2014) permitió estudiar sin manipular las variables de acoso laboral. El diseño de investigación no experimental, es una investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones (Hernandez, 2014); por tanto en esta investigación no se manipularon las variables (c) el diseño no experimental transversal en el presente estudio, permitió la recolección de datos en un momento determinado (Ñaupas & Romero, 2018); (d) el alcance de investigación correlacional consistió en analizar el grado de relación entre las variables del acoso laboral.

3.4. PRUEBA DE HIPÓTESIS - PREGUNTA CIENTÍFICA – IDEA A DEFENDER

H1 Existe relación entre el acoso laboral y el estrés post traumático.

H0 No existe relación entre el acoso laboral y el estrés post traumático.

3.5. POBLACIÓN O MUESTRA

Según Hernández Sampieri (2014) la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de

antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población. Para la investigación se estableció la utilización de un muestreo no probabilístico por conveniencia, de acuerdo con ciertas características que requiere la naturaleza de la investigación (Valdivia, 2009), al ser un organismo del sector público que va cambiando constantemente de líneas de mando, el tamaño de la muestra definido fue de 106 servidores públicos, 45 administrativos y 61 operativos.

3.6 RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

En la investigación se emplearon instrumentos validados en investigaciones prioras mediante los ítems desarrollados para medir acoso laboral (González De Rivera, J. L. & Rodríguez-Abuin, M., 2005) y el estrés postraumático (Foa y Kozak, 1986). El instrumento para medir el acoso laboral fue utilizado en los estudios Detección del acoso laboral en una Unidad Educativa de la ciudad de Quito en el período 2018 – 2019 como mecanismo de prevención del deterioro de la relación laboral (Sánchez, 2020) y una adaptación en este instrumento: Validación de un instrumento Para el diagnóstico del Mobbing. Cuestionario de heinz Leymannn (lipt) modificado (Almirall, 2008). El instrumento cuenta con una escala de siete dimensiones que incluye una serie de afirmaciones que deben ser valoradas mediante escala Likert de 5 categorías cuya escala es de 0 (no, en lo absoluto) a 4 (extremadamente). Las dimensiones son las siguientes: desprestigio laboral, entorpecimiento del progreso, incomunicación o bloqueo de la comunicación, intimidación encubierta, intimidación manifiesta y desprestigio personal se incluyen tres indicadores globales: Número de estrategias de acoso psicológico NEAP, Índice medio de acoso percibido IMAP e Índice Global de acoso psicológico IGAP.

El instrumento para medir el estrés post traumático fue utilizado en: el Programa de Intervención con Terapia Cognitiva Conductual en Adolescentes con Trastornos de Estrés Postraumático Víctimas de Maltrato Residentes en un Albergue (Perez, 2017). Este instrumento mide: (a) intrusivo, b) evitativo/paralizante, c) hiperactivación. La

validez del cuestionario fue dada en tanto que el instrumento ha sido utilizado en investigaciones previas en contextos internacionales (Hogan, 2004). Se efectuaron pruebas conformando pares de constructos a la vez. La comprobación de fiabilidad se realizó mediante el Coeficiente Alpha de Cronbach que evalúa la semejanza de las variables observables dentro de la escala investigada; de modo que las variables midan estrictamente al constructo al que representan. Niveles \geq iguales o mayores a 0,7 que se consideran aceptables (Ñaupás, 2018). Con los instrumentos se efectuó una prueba piloto aplicada a 15 personas, entre ellos personal administrativo y operativo. De los datos obtenidos se sometió a comprobar la consistencia interna mediante el Coeficiente de Alpha de Cronbach estimando la fiabilidad de los instrumentos a través de la correlación entre las variables. Los resultados de la prueba piloto establecieron un Alpha de Cronbach de 0,79, valor $>$ mayor a 0,7 considerado como criterio mínimo establecido (Nunnally, 1978). Luego el instrumento fue aplicado al total de la muestra.

3.7 PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN Y ANÁLISIS ESTADÍSTICO

En el procesamiento de información para el análisis estadístico se incluyeron técnicas de análisis descriptivo y multivariante, con un análisis descriptivo. El análisis multivariante fue utilizado para el estudio de las distintas dimensiones y probar las hipótesis. Se aplicó el Statistic Package Social Sciences SPSS V19 que en español se traduce Paquete Estadístico para Ciencias Sociales el cual permite efectuar una gran cantidad de tareas de diseños, cálculos, análisis, graficación, en pocos segundos siendo las principales: Tablas de frecuencia, Tablas cruzadas, Estadígrafos (media, mediana, moda, varianza, desviación estándar), Correlación simple y múltiple, Regresión simple y múltiple, Comparación de medias (Prueba t de Student, ANOVA), Análisis multivariante: (análisis factorial, análisis discriminante, etc), Prueba de Chi cuadrado. (Tinoco, op.cit), (Ñaupás, 2018).

3.8 VARIABLES RESPUESTA O RESULTADOS ALCANZADOS

Para la comprobación de las hipótesis H0 y H1, se utilizó el análisis factorial por ser el estudio de las covarianzas; cuyo propósito principal es el de aislar e identificar fuentes comunes de variación. (Ñaupas, 2018). Para corroborar el efecto multivariado las variables fueron aleatorias y relacionadas de manera que fueron probadas su correlación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La obtención de resultados es el punto medular al analizar el acoso laboral y el estrés postraumático en esta investigación, por lo que se ha realizado un trabajo meticuloso enfocado en cada una de las variables pueda ser bien evaluada y por ende determinar la relación entre ellas. A continuación, los resultados obtenidos:

4.1. ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Al hablar de confiabilidad derivamos de la palabra fiable o a su vez de fe. La confiabilidad significa pues que una prueba, instrumento, merece confianza porque al aplicarse en condiciones iguales o similares los resultados siempre serán los mismos (Mejía,137).

El Alfa de Cronbach es la media ponderada de las correlaciones de las variables que forman parte de una escala (Sánchez, 2020). En la tabla 1 se observa que el Alfa de Cronbach calculado del instrumento es de 0,871. Este resultado indica que la consistencia interna del instrumento es alta, porque varía de entre 0.8 a 1, mientras más cerca de 1 indica mayor consistencia (Sánchez, 2020). Es decir, se verifica el criterio de confiabilidad del instrumento.

Tabla 1 ESTADÍSTICA DE FIABILIDAD

Alfa de Cronbach	N de elementos
,871	8

4.2. ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD POR DIMENSIONES DE LAS VARIABLES ACOSO LABORAL Y ESTRÉS POSTRAUMÁTICO

Para el análisis de consistencia de las dimensiones se utilizó el Alpha de Cronbach que analiza la consistencia interna de los ítems. En la tabla 2 se muestra el índice del Alpha de Cronbach para cada una de las dimensiones y como se puede observar el desprestigio laboral tiene un valor 0,968, entorpecimiento del progreso 0,952, incomunicación o bloqueo de la comunicación 0,970, intimidación encubierta 0,945, intimidación manifiesta 0,921 y desprestigio personal 0,959 se incluyen tres indicadores globales, 0,971, acoso laboral 0,942. Todos los constructos tienen un valor superior a 0.70 por lo tanto, cumplen con el requerimiento de confiabilidad aceptable.

Tabla 2 CONSISTENCIA DE DIMENSIONES

Dimensiones	Alpha de Cronbach	N de elementos
Desprestigio Laboral	,969	14
Entorpecimiento del Progreso	,952	7
Incomunicación o Bloqueo de la Comunicación	,970	9
Intimidación Encubierta	,945	7
Intimidación Manifiesta	0,921	6
Desprestigio Personal	0,959	7
Índices Globales	0,971	10
Estrés Posttraumático	0,942	8

4.3. ANÁLISIS DE VALIDEZ INTERNA

En la tabla 3 se indica las comunalidades de cada una de las variables, del Acoso Laboral 0,807 y el Estrés Postraumático con una comunalidad de 0.807, que al aproximarse a 1 se cumple el primer supuesto de la validez interna del instrumento.

Tabla 3 COMUNALIDADES

	Inicial	Extracción
Acoso Laboral	1,000	,807
Estrés Postraumático	1,000	,807

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Se calcula estadísticamente la validez interna a través de la medición de la significancia de las variables. Una variable es válida cuando la comunalidad es mayor 0.04, la medida de adecuación de KMO debe ser mayor a 0.5. La prueba de esfericidad de Bartlett, en su grado de significancia debe ser menor a 0.05 (Sánchez, 2020).

Para identificar la validez interna de las variables se usaron dos medidas: la de Kaiser Meyer Olkin (KMO) de muestreo de adecuación que indica la idoneidad de muestreo; y, la prueba de esfericidad de Barlett que mide el nivel de correlación existente entre las variables. El valor KMO varía entre 0 y 1, siendo el límite para considerar una muestra aceptable 0,7. Los valores menores a 0,5 indican que no debe usarse el análisis factorial con los datos muestrales que se usan en el análisis; por lo tanto, mientras más alto es el valor, más relación existe entre las variables (López & Gutiérrez, 2018).

Tabla 4 PRUEBA DE KMO Y BARTLETT

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,516
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	49,050
	Gl	1
	Sig.	,000

Como se puede observar en la Tabla 4, la medida KMO fue de 0,516 lo que supera al valor mínimo recomendado, lo que indica que la validez interna del instrumento es satisfactoria. Por lo tanto, el número de la muestra es suficiente en comparación al número de las variables.

Por otro lado, la prueba de esfericidad de Barlett permite contrastar si más de 2 muestras presentan igualdad de varianzas. Se identifica como significancia (Sig.), considerando que, el límite es $< 0,05$. En este caso, presenta un valor debajo del límite (0,000), lo que indica que las muestras presentan varianzas iguales, dicho de otra forma, existe una correlación significativa entre las variables.

Al ser el KMO mayor 0.516 y la prueba de esfericidad de Barlett con una significancia de 0 se cumple el supuesto de validez de las variables.

4.4. RESULTADO DEL ANÁLISIS DESCRIPTIVO ENTORNO A LA VARIABLE SOCIODEMOGRÁFICA

Participaron en la investigación 106 servidores públicos, de los cuáles 77 hombres y 29 mujeres pertenecientes al sector eléctrico.

Tabla 5 RESUMEN VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS

VBS.		FRECUENCIA	%
SOCIODEMOGRÁFICAS			
SEXO	Masculino	77	72.64
	Femenino	29	27.36

4.5. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE DATOS POR VARIABLES Y DIMENSIONES

Una vez aplicado en el SPSS se pudo visualizar que el personal encuestado afirmó que algunas veces han tenido algún tipo de acoso laboral. Por ello, Lewin manifiesta, que el acoso laboral influye en el estrés postraumático, que se ha visto reflejado en ciertos trabajadores.

VARIABLE ACOSO LABORAL

Tabla 6 VARIABLE ACOSO LABORAL

	Frecuenci	Porcentaj	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
No, en lo absoluto	38	35,8	35,8	35,8
Un poco	19	17,9	17,9	53,8
Válidos Moderadamente	21	19,8	19,8	73,6
Mucho	16	15,1	15,1	88,7
Extremadamente	12	11,3	11,3	100,0
Total	106	100,0	100,0	

DIMENSIONES

a) Desprestigio laboral

Tabla 7 DIMENSIÓN DESPRESTIGIO LABORAL

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No, en lo absoluto	39	36,8	36,8	36,8
Un poco	24	22,6	22,6	59,4
Válidos Moderadamente	13	12,3	12,3	71,7
Mucho	17	16,0	16,0	87,7
Extremadamente	13	12,3	12,3	100,0
Total	106	100,0	100,0	

b) Entorpecimiento del Progreso

Tabla 8 DIMENSIÓN ENTORPECIMIENTO DEL PROGRESO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No, en lo absoluto	66	62,3	62,3	62,3
Un poco	11	10,4	10,4	72,6
Válidos Moderadamente	9	8,5	8,5	81,1
Mucho	11	10,4	10,4	91,5
Extremadamente	9	8,5	8,5	100,0
Total	106	100,0	100,0	

c) Bloqueo de la comunicación

Tabla 9 DIMENSIÓN BLOQUEO DE LA COMUNICACIÓN

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No, en lo absoluto	53	50,0	50,0	50,0
Un poco	15	14,2	14,2	64,2
Válidos Moderadamente	15	14,2	14,2	78,3
Mucho	14	13,2	13,2	91,5
Extremadamente	9	8,5	8,5	100,0
Total	106	100,0	100,0	

d) Intimidación Encubierta

Tabla 10 DIMENSIÓN INTIMIDACIÓN ENCUBIERTA

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No, en lo absoluto	81	76,4	76,4	76,4
Un poco	8	7,5	7,5	84,0
Válidos Moderadamente	10	9,4	9,4	93,4
Mucho	5	4,7	4,7	98,1
Extremadamente	2	1,9	1,9	100,0
Total	106	100,0	100,0	

e) Desprestigio Personal

Tabla 11 DIMENSIÓN DESPRESTIGIO PERSONAL

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No, en absoluto	52	49,1	49,1	49,1
Un poco	18	17,0	17,0	66,0
Moderadamente	15	14,2	14,2	80,2
Válidos Mucho	12	11,3	11,3	91,5
Extremadament e	9	8,5	8,5	100,0
Total	106	100,0	100,0	

f) Indicadores Globales

Tabla 12 DIMENSIÓN INDICADORES GLOBALES

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No, en absoluto	78	73,6	73,6	73,6
Un poco	7	6,6	6,6	80,2
Moderadamente	10	9,4	9,4	89,6
Válidos Mucho	8	7,5	7,5	97,2
Extremadament e	3	2,8	2,8	100,0
Total	106	100,0	100,0	

VARIABLE ESTRÉS POSTRAUMÁTICO**Tabla 13** VARIABLE ESTRÉS POSTRAUMÁTICO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No, en absoluto	25	23,6	23,6
	Un poco	29	27,4	50,9
	Moderadamente	29	27,4	78,3
	Mucho	13	12,3	90,6
	Extremadamente	10	9,4	100,0
	Total	106	100,0	100,0

4.6. PRUEBA DEL SUPUESTO DE NORMALIDAD

El objetivo de la prueba de normalidad es definir si la distribución de las variables es normal o no (Sánchez, 2020), dato necesario, pues dependiendo de ello se determinó los estadísticos paramétricos o no paramétricos, además de que se escogió el estadístico aplicable para la comprobación de la hipótesis. Dentro de este estadístico se utilizan varias pruebas dependiendo del tamaño de la muestra, en este caso se utilizó la prueba de Kolmogorov Smirnov debido a que la muestra del presente estudio fue de más de 50 participantes.

Tabla 14 NORMALIDAD DE LAS VARIABLES

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Acoso Laboral	,216	106	,000
Estrés postraumático	,371	106	,000

Al ser la muestra aplicada a más de 50 personas se utiliza el estadístico Kolmorov Smirnov; dando como resultado el valor de significancia es menor 0.05 se rechaza la hipótesis nula H0 y decimos que las variables tienen una distribución no normal. Por

tener una distribución no normal se utiliza estadísticos no paramétricos, por ende, se aplicó la correlación de Spearman.

4.7. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Las variables del presente estudio tuvieron una distribución no normal, por este motivo, para la comprobación de la hipótesis se utilizó estadísticos no paramétricos como Rho de Spearman, este coeficiente es una medida de asociación lineal que utiliza los rangos, números de orden, de cada grupo de sujetos y compara dichos rangos. Se puede apreciar que se ha aplicado el estadístico Rho Spearman debido a que se estableció que las variables no son paramétricas. Se tuvo como resultado una significancia de dos colas con un valor de 0.000 que es menor al valor teórico esperado ($p > 0.05$) por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que establece la existencia de relación entre la variable acoso laboral. El valor de 0,621 muestra un grado de correlación positivo considerable entre la variable estrés postraumático la Tabla 15.

Tabla 15 CORRELACIONES

			Acoso Laboral	Estrés postraumático
Rho de Spearman	Acoso Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,621**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	106	106
	Estrés postraumático	Coefficiente de correlación	,621**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	106	106

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

4.8. DISCUSIÓN

El análisis de resultados y discusión del acoso laboral y el estrés postraumático es de gran importancia en esta investigación, pues se ha enfocado en cada una de las variables a evaluar la relación significativa entre ellas.

Considerando lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador de 2008 el empleador debe garantizar el no cometimiento de cualquier tipo de acto de acoso laboral pues su acción u omisión será objeto de sanciones, es importante considerar que en la presente investigación se vio reflejado un porcentaje bajo en la variable de acoso laboral sin embargo las máximas autoridades y sobre todo los responsables de Talento Humano deben considerar tomar acciones para que este porcentaje desaparezca de la institución pues lo ideal debe ser eliminar estas malas prácticas que dañan el ambiente de trabajo y pueden repercutir en la productividad, cumplimiento de objetivos e imagen corporativa.

Existe una correlación mediana entre el acoso laboral y el estrés postraumático sin embargo el desconocimiento de los servidores del significado real de estas dos variables puede llegar a omitir ciertos factores que afectan a su vida no solo laboral sino familiar, además de daños en su salud mental, llegando en muchos casos a vivir años con el maltrato laboral y sin una solución aparente.

Al revisar los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento para determinar el estrés postraumático en el que la muestra incluye hombres y mujeres, un porcentaje bajo reconocen tener esta condición, al ser un tema laboral las instituciones deben contar con procedimientos para poder actuar en estos casos, en Ecuador en el año 2019, el Ministerio de Trabajo emitió el Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y Toda Forma de Violencia

Contra la Mujer en los Espacios Laborales, surge una interrogante grande y la violencia que sufren los hombres? Se torna hasta cierto punto un tema discriminatorio, ya que la Constitución garantiza la igualdad de derechos.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES, BIBLIOGRAFÍA Y ANEXOS

5.1. CONCLUSIONES

Se concluye que los servidores públicos del sector público tienen una percepción de recibir acoso laboral que se encuentra en un nivel bajo en torno a las dimensiones analizadas; estos implican las dimensiones de desprestigio laboral, entorpecimiento del progreso, incomunicación o bloqueo de la comunicación, intimidación encubierta, intimidación manifiesta y desprestigio personal se incluyen tres indicadores globales: número de estrategias de acoso psicológico NEAP, índice medio de acoso percibido IMAP e índice global de acoso psicológico IGAP. Los servidores públicos reconocen el estrés postraumático en el trabajo está más presente y genera un costo elevado en cuestión cuidado de su salud.

El análisis indica que, a través de estudios e investigaciones el acoso laboral no se considera una enfermedad profesional, pero va deteriorando la salud y por ende el perjuicio personal y laboral. Si el individuo presenta experiencias de acoso laboral puede generar daños a largo plazo, provocando que afecte a su psicología y por ende a su sistema inmunológico, induciendo a diversas enfermedades, al no ser detectadas a tiempo.

La Normativa vigente no establece parámetros bien definidos del actuar que debería tener las Unidades de Talento Humano ante casos de acoso laboral y al solo contar en el país con el Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y Toda Forma de Violencia Contra la Mujer en los Espacios Laborales, en cierta medida se torna limitante y deficiente, en su efectividad para

resolver este tipo de problemas laborales, provocando una impunidad para quien ha sido víctima de acoso laboral.

Dentro del análisis, se concluye según la investigación realizada, y de acuerdo con los datos recogidos en la encuesta, que los servidores públicos detallan que si existe acoso laboral pero no establecen un resultado igual con referencia al estrés postraumático, probablemente el desconocimiento del daño que provoca el acoso laboral en sus vidas hace esa diferencia en los resultados.

Una estrategia para educar es la adecuada entrega de información respecto a las causas, formas y consecuencias del acoso laboral, enfatizando que puede conllevar al estrés postraumático, esto lo pueden realizar a través de talleres, campañas informativas, etc. Dicha estrategia debe estar considerada en los planes de prevención de riesgos laborales planificada por las Unidades de Seguridad y Salud Ocupacional con las Unidades de Talento Humano.

5.2. RECOMENDACIONES

Se recomienda pese a tener un nivel bajo en la percepción que tienen los servidores públicos de recibir acoso laboral en torno a las dimensiones analizadas; estos implican las dimensiones de desprestigio laboral, entorpecimiento del progreso, incomunicación o bloqueo de la comunicación, intimidación encubierta, intimidación manifiesta y desprestigio personal se incluyen tres indicadores globales: número de estrategias de acoso psicológico NEAP, índice medio de acoso percibido IMAP e índice global de acoso psicológico IGAP; que cuenten en la institución con un psicólogo laboral o industrial para que realice un análisis psicológico a cada servidor público y así pueda brindar ayuda oportuna para la eliminación del acoso laboral y por ende evitar el estrés postraumático.

El análisis indica que, a través de estudios e investigaciones el acoso laboral no se considera una enfermedad profesional, pero va deteriorando la salud y por ende el perjuicio personal y laboral. Si el individuo presenta experiencias de acoso laboral puede generar daños a largo plazo, provocando que afecte a su psicología y por ende a su sistema inmunológico, induciendo a diversas enfermedades, al no ser detectadas a tiempo.

Establecer normativa interna referente a la actuación de casos de acoso laboral o cualquier conflicto entre servidores públicos.

Realizar a través de talleres, campañas informativas, etc. Dicha estrategia debe estar considerada en los planes de prevención de riesgos laborales planificada por las Unidades de Seguridad y Salud Ocupacional con las Unidades de Talento Humano.

5.3. BIBLIOGRAFÍA

- Adrian, A. (12 de 2017). *steemit*. Obtenido de steemit: <https://steemit.com/life/@adrian.arevalo/el-liderazgo-tipos-y-su-clasificacion>
- Almodóvar M, B. M.-D. (2003). madrid: Instituto Nacional de Seguridad e higiene en el Trabajo.
- Castro (4 de 10 de 2016). *cuidate plus*. Obtenido de cuidate plus: <https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/estres.html>
- Chiang Vega, M. M. ((2018).). Relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una institución de beneficencia de la provincia de Concepción. . *Ciencia & trabajo*, 178-186.
- Connor, K.M. y Butterfield, M.I. (2003). Trastorno por estrés postraumático. En J.R.T.
- Davidson (Ed.), *Trastorno por estrés postraumático* (pp. 15-31). Barcelona: Medical Trends. (Original de 2003.)

- Einarsen, S. y Mikkelsen, E. G. (2003). Individual effects of exposure to bullying at work. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (pp. 127-144). London: Taylor Francis.
- Einarsen, S. y Hauge, L. J. (2006). Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de la literatura. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22, 251-274.
- France Hirigoyen (2015). “El Acoso Moral. Maltrato Psicológico en la vida cotidiana”. Editorial Paidós
- Foa EB, Kozak MJ. Emotional processing of fear: exposure to corrective information. *Psychol Bull* 1986: 20-35
- Foa EB, Gillihan SJ, Bryant RA. Challenges and successes in dissemination of evidence-based treatments for posttraumatic stress lessons. Learned from prolonged exposure therapy for PTSD. *Psychol Sci Public Interest* 2013; 14: 65-111
- Gonzalez Nuñez J d (1999) *Psicoterapia de grupos Teoría y técnica a partir de diferentes escuelas psicologicas Mexico Manual Moderno*
- González de Rivera, J. L. y Rodríguez-Abuín, M. (2006). Acoso psicológico en el trabajo y psicopatología: un estudio con el LIPT-60 y el SCL-90-R. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22, 397-412.
- Hermosilla et al (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *scielo*, 107.
- Hogan, T. (2004). *Pruebas Psicológicas Una introducción práctica (1º)*. México D.F.: El Manual Moderno
- Melo, J.J. (2003). *Manual de Ergonomía y Psicología*. Madrid: Mapfre.
- Leymann H. (1996). *La persecution au travail: Mobbing*, Editions du Seuil, París.
- Lopez et al (2017). Es el liderazgo transformacional un predictor de la inteligencia emocional grupal en los contextos laborales. *dialnet*, 524-538.
- López-Vílchez (12 de 10 de 2018). *acciones e investigaciones sociales*. Obtenido de acciones e investigaciones sociales: <https://papiro.unizar.es/ojs/index.php/ais/article/view/3239>

- Mafud, J. L. (2017). La autoeficacia como mediador entre el estrés laboral y el bienestar. *Psicología y Salud*, 71-78.
- Martínez, M. (2007). Dos décadas de investigación y desarrollo en Liderazgo Transformacional . *revista centro de investigacion*, 2-18.
- Martínez-Ventura, J. C.-P.-C. (2017). Liderazgo transformacional como estrategia de adaptación en la gestión logística empresarial. . *Desarrollo Gerencial*, 140-157.
- Murillo, R. (2019). Correlación entre el aprendizaje combinado (B-Learning) y el liderazgo transformacional. *revista internacional de tecnologías de la educacion*, 65-76.
- Niedhammer, I., David, S. y Degioanni, S. (2006). Association between workplace bullying and depressive symptoms in the French working population. *Journal of Psychosomatic Research*, 61, 251-259.
- Obando, C. M. (2017). Efecto de las actividades físicas en la disminución del estrés laboral. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 342-351.
- OIT-OMS (1986). Factores Psicosociales en el trabajo. Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo, 9a reunión; 18-24 sep 1984. Ginebra, Suiza. Ginebra: OIT; 1986: (Seguridad, higiene y Medicina del Trabajo).
- Pando, M. G.-S.-V.-B. (2019). Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos.//Exposure to occupational psychosocial factors and stress symptomato. *Ciencia Unemi*, 1-8.
- Peiró, J. M. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del psicólogo*, 68-82.
- Perilla, V. G. (2017). Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 95-106.
- Pleck, J. H. (1977). The work-family role system. *Social Problems*, 24, 417-442.
- Ramírez, B. M. (2015). *revista electronica formacion y calidad educativa*. Obtenido de revista electronica formacion y calidad educativa: <https://refcale.ulead.edu.ec/index.php/refcale/article/view/370>
- Rojo, José Vicente, Cervera, Ana María (2005) “El mobbing o acoso laboral” Madrid, Editorial Tébar.

- Rozo Sandra, A. D. (2010). Liderazgo transaccional y transformacional. *bdigital*, 62-72.
- Salvador, C. R. (2018). Análisis jurisprudencial acerca del acoso psicológico laboral. Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com>.
- Torres, M. R. (2006). El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas*, 118-134.
- Verdesoto, B. C. (13 de 04 de 2013). *Repositorio UCE*. Obtenido de Repositorio UCE: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/1848>