

Sandra Verónica Pule-López; Álvaro Raúl Peralta-Beltrán; Raúl González-Salas; Carlos Matheu-González

<https://doi.org/10.35381/s.v.v7i2.3493>

Identificación de violencia laboral en personal de primera línea del distrito 18d-04 en pandemia

Identification of workplace violence in front-line personnel in pandemic district 18d-04

Sandra Verónica Pule-López

pg.sandravpl22@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ambato, Tungurahua Ecuador

<https://orcid.org/0009-0000-7568-7976>

Álvaro Raúl Peralta-Beltrán

pg.docenteapb@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ambato, Tungurahua Ecuador

<https://orcid.org/0000-0003-0839-3518>

Raúl González-Salas

ua.raulgonzalez@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ambato, Tungurahua Ecuador

<https://orcid.org/0000-0003-1623-3709>

Carlos Matheu-González

pg.docentecmg@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ambato, Tungurahua Ecuador

<https://orcid.org/0009-0004-2690-5585/>

Recepción: 15 de abril 2023

Revisado: 23 de junio 2023

Aprobación: 01 de agosto 2023

Publicado: 15 de agosto 2023

Sandra Verónica Pule-López; Álvaro Raúl Peralta-Beltrán; Raúl González-Salas; Carlos Matheu-González

RESUMEN

Objetivo: determinar la prevalencia de la violencia laboral que presenta el personal de primera línea del distrito 18D-04 en tiempos de pandemia COVID-19. **Método:** Descriptivo observacional. **Resultados y conclusiones:** Los resultados de la investigación permiten estimar de la presencia marcada de VL que perciben los trabajadores de la salud durante la pandemia del Covid-19. Que de manera más amplia se practica la desacreditación de los logros, la despersonalización y el aislamiento de los trabajadores. Además, que la presencia es alta y se manifiesta en amplios contextos laborales, aunque la intensidad de esta es especialmente baja. Finalmente, que mayoritariamente la VL se ejerce de forma descendente entre los superiores a los subordinados y entre compañeros de trabajo propiamente dichos.

Descriptores: despersonalización; síntomas afectivos; inhibición psicológica. (Fuente: DeCS).

ABSTRACT

Objective: to determine the prevalence of workplace violence among front-line personnel of district 18D-04 in times of COVID-19 pandemic. **Method:** Descriptive observational. **Results and Conclusions:** The results of the research allow estimating the marked presence of OV as perceived by health workers during the COVID-19 pandemic. That the discrediting of achievements, depersonalization and isolation of workers is practiced more widely. Moreover, that the presence is high and manifests itself in broad work contexts, although the intensity of this is particularly low. Finally, that most of the VL is exercised in a top-down manner between superiors and subordinates and between coworkers themselves.

Descriptors: depersonalization; affective symptoms; inhibition (Psychology). (Source: DeCS).

Sandra Verónica Pule-López; Álvaro Raúl Peralta-Beltrán; Raúl González-Salas; Carlos Matheu-González

INTRODUCCIÓN

En función de cómo se realiza el trato a un trabajador o colaborador por parte de una empresa u organización, la investigación organizacional recoge dos comportamientos negativos relevantes para su estudio. Estos fenómenos comprenden el acoso y la violencia laborales. El primero, es una situación en la que una persona es el objeto de una acción negativa de manera reiterativa y sistematizada por parte de compañeros, jefes o subalternos del trabajo o del entorno laboral.^{1 2 3}

Mientras que la violencia laboral (VL) comprende los comportamientos no razonables con los que se perjudica (agrediendo, amenazando, humillando, lesionando u otros) a alguien en el contexto laboral, tanto acoso como violencia laboral son sinónimos⁴ y ambas situaciones resultan ser perjudiciales tanto para la organización como para el individuo. Esto por el impacto que tiene en el desarrollo y curso natural de las acciones, pero también en sus familias y su contexto social.^{5 6 7}

Las explicaciones asociadas a la generación de estos fenómenos se deben a varios aspectos caracterizados generalmente por las asimetrías existentes en las relaciones de poder en el contexto organizacional⁸ que no son adecuadamente manejadas. En el que una persona asume una postura de perpetrador y otra asume una condición de perpetrada (víctima), lo cual facilita esta dinámica y que puede perdurar a lo largo del tiempo. Lo cual en muchos casos pueden ahondar en el que el problema se vuelva cada vez más endémico y difícil de manejar y corregir.^{9 10}

Se tiene por objetivo determinar la prevalencia de la violencia laboral que presenta el personal de primera línea del distrito 18D-04 en tiempos de pandemia COVID-19.

Sandra Verónica Pule-López; Álvaro Raúl Peralta-Beltrán; Raúl González-Salas; Carlos Matheu-González

MÉTODO

Descriptivo observacional

La población fue de 840 trabajadores de primera línea (médicos, enfermeras y auxiliares) del distrito 18D04 de la provincia de Tungurahua en cuanto a la presencia de violencia y acoso psicológico en el trabajo durante la pandemia actual de la Covid-19.

Se aplicó el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el trabajo (IVAPT-PANDO).¹¹

Se aplicó estadística descriptiva.

RESULTADOS

Más del 60% de los casos analizados reportan presencia de violencia, mientras que apenas el 38% de los mismos, reportan no haber tenido ningún tipo de acto de violencia o acoso. Mientras que, con respecto a la intensidad de la violencia, el 64% de los mismo indica que prevalece al menos en un nivel bajo.

La muestra que predomina una presencia alta de violencia en el trabajo, que es reportada por el 44% de los participantes. Seguido por un criterio de presencia media con el 18% de los participantes.

En lo que respecta a la intensidad de la violencia de la misma forma, como se señala en la gráfica 2, el 47% de los casos reporta que la intensidad de la violencia es baja, seguida de un 10% que considera como mediana y un 7% de los participantes como alta. El 36% de los mismo opina que la violencia es nula en intensidad.

La presencia de los niveles de violencia en el trabajo según el tipo de violencia existente. En la misma se observa que los niveles globales de violencia son relativamente superiores en el tipo de violencia descendente (superiores a

Sandra Verónica Pule-López; Álvaro Raúl Peralta-Beltrán; Raúl González-Salas; Carlos Matheu-González

subordinados) y horizontal (entre iguales) que en el ascendente (subordinados a superiores).

Se observan que estas diferencias son estadísticamente significativas ($p < ,05$), así las puntuaciones de violencia descendente y horizontal se distancian con mayor puntaje del tipo de violencia ascendente en especial en el factor de aislamiento y despersonalización de logros y en la valoración global de violencia y acoso psicológico en el trabajo.

DISCUSIÓN

La existencia de indicadores de VL en este estudio coincide con trabajos preliminares que evidencian VL en el trabajo en especial en el contexto de salud.

¹² Así, al parecer, la VL es un fenómeno que se ha naturalizado como normal y presente de manera recurrente; y es inherente a la práctica laboral, en especial en personal de salud que muchas veces es violentado tanto por los pacientes como por los compañeros y superiores.

El factor de mayor VL reportado por los trabajadores del estudio corresponde al de Aislamiento y Despersonalización de logros de los trabajadores. Es decir, los participantes perciben que sus logros y acciones en el trabajo no son reconocidos por la organización y que inclusive se los aísla cuando generan algún tipo de malestar ante la autoridad. ^{13 14}

En cuanto a la presencia de VL, la prevalencia general del caso de riesgo es del 60% para presencia del VL y del 64% en intensidad al menos baja de VL. Además, en análisis más pormenorizados, se encontró que entre las y los trabajadores la perciben como alta en un 44% y media en un 18%. Mientras que a nivel de intensidad se reporta que es alta en un 7% y mediana en un 10% de los casos. Estos resultados evidencian de niveles considerables de VL que se encuentran ampliamente marcados y definidos. Sin embargo, los hallazgos encontrados con

Sandra Verónica Pule-López; Álvaro Raúl Peralta-Beltrán; Raúl González-Salas; Carlos Matheu-González

respecto a otros reportes similares realizados en el Ecuadorson superiores en el presente estudio. ¹⁵

CONCLUSIONES

Los resultados de la investigación permiten estimar de la presencia marcada de VL que perciben los trabajadores de la salud durante la pandemia del Covid-19. Que de manera más amplia se practica la desacreditación de los logros, la despersonalización y el aislamiento de los trabajadores. Además, que la presencia es alta y se manifiesta en amplios contextos laborales, aunque la intensidad de esta es especialmente baja. Finalmente, que mayoritariamente la VL se ejerce de forma descendente entre los superiores a los subordinados y entre compañeros de trabajo propiamente dichos.

CONFLICTO DE INTERÉS

Los autores declaran que no tienen conflicto de interés en la publicación de este artículo.

FINANCIAMIENTO

Autofinanciado.

AGRADECIMIENTO

A todos los agentes sociales involucrados en el proceso investigativo.

REFERENCIAS

1. Roelen CAM, van Hoffen MFA, Waage S, Schaufeli WB, Twisk JWR, Bjorvatn B, Moen BE, Pallesen S. Psychosocial work environment and mental health-related long-term sickness absence among nurses. Int Arch

Sandra Verónica Pule-López; Álvaro Raúl Peralta-Beltrán; Raúl González-Salas; Carlos Matheu-González

- Occup Environ Health. 2018 Feb;91(2):195-203. doi: [10.1007/s00420-017-1268-1](https://doi.org/10.1007/s00420-017-1268-1)
2. Turte SL, Correa ME, da Luz AA, Fischer FM. Harassment at work? Empowerment and autonomy as coping strategies of young workers. *Work*. 2012;41 Suppl 1:5674-6. doi: [10.3233/WOR-2012-0916-5674](https://doi.org/10.3233/WOR-2012-0916-5674)
 3. Salembier-Trichard A, Wardyn PM. Harcèlement sexuel au travail [Sexual harassment at work]. *Rev Prat*. 2023 May;73(5):493-496.
 4. Ansoleaga E, Gómez-Rubio C, Mauro A. Violencia laboral en América Latina: una revisión de la evidencia científica [Workplace violence in Latin America: a review of the scientific evidence]. *Vertex Revista Argentina de Psiquiatría*. 2015;26(1): 444-452.
 5. Martinez AJ. Managing Workplace Violence With Evidence-Based Interventions: A Literature Review. *J Psychosoc Nurs Ment Health Serv*. 2016 Sep 1;54(9):31-6. doi: [10.3928/02793695-20160817-05](https://doi.org/10.3928/02793695-20160817-05)
 6. Wirth T, Peters C, Nienhaus A, Schablon A. Interventions for Workplace Violence Prevention in Emergency Departments: A Systematic Review. *Int J Environ Res Public Health*. 2021 Aug 10;18(16):8459. doi: [10.3390/ijerph18168459](https://doi.org/10.3390/ijerph18168459)
 7. Kumari A, Kaur T, Ranjan P, Chopra S, Sarkar S, Baitha U. Workplace violence against doctors: Characteristics, risk factors, and mitigation strategies. *J Postgrad Med*. 2020 Jul-Sep;66(3):149-154. doi: [10.4103/jpgm.JPGM_96_20](https://doi.org/10.4103/jpgm.JPGM_96_20)
 8. Molina Rivero NA, Jung Mariscal J. Estudio del acoso psicológico laboral descendente a mujeres y su incidencia en el ausentismo empresarial [Study of Psychological Psychological Harassment of Women in the Workplace and its Impact on Company Absenteeism]. *Revista de Investigación Psicológica*. 2015;(14): 19-42.
 9. Schablon A, Wendeler D, Kozak A, Nienhaus A, Steinke S. Prevalence and Consequences of Aggression and Violence towards Nursing and Care Staff in Germany-A Survey. *Int J Environ Res Public Health*. 2018 Jun 15;15(6):1274. doi: [10.3390/ijerph15061274](https://doi.org/10.3390/ijerph15061274)

Sandra Verónica Pule-López; Álvaro Raúl Peralta-Beltrán; Raúl González-Salas; Carlos Matheu-González

10. Edward KL, Ousey K, Warelow P, Lui S. Nursing and aggression in the workplace: a systematic review. *Br J Nurs*. 2014 Jun 26-Jul 9;23(12):653-4, 656-9. doi:[10.12968/bjon.2014.23.12.653](https://doi.org/10.12968/bjon.2014.23.12.653)
11. Pando Moreno M, Aranda Beltrán C, Preciado Serrano L, Franco Chávez S. A, , Salazar Estrada J. G. Validez y confiabilidad del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (ivapt-pando) [Validity and reliability of the inventory of violence and psychological harassment at work (ivapt-pando)]. *Enseñanza e Investigación en Psicología* [Internet]. 2006;11(2):319-332. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29211208>
12. Liu J, Gan Y, Jiang H, et al. Prevalence of workplace violence against healthcare workers: a systematic review and meta-analysis. *Occup Environ Med*. 2019;76(12):927-937. doi:[10.1136/oemed-2019-105849](https://doi.org/10.1136/oemed-2019-105849)
13. Sigsbee B, Bernat JL. Physician burnout: A neurologic crisis. *Neurology*. 2014;83(24):2302-2306. doi:[10.1212/WNL.0000000000001077](https://doi.org/10.1212/WNL.0000000000001077)
14. Stehman CR, Testo Z, Gershaw RS, Kellogg AR. Burnout, Drop Out, Suicide: Physician Loss in Emergency Medicine, Part I [published correction appears in *West J Emerg Med*. 2019 Aug 21;20(5):840-841]. *West J Emerg Med*. 2019;20(3):485-494. doi:[10.5811/westjem.2019.4.40970](https://doi.org/10.5811/westjem.2019.4.40970)
15. Pando Moreno M, Aranda Beltrán C, Salazar Estrada J. G, , Torres López T. M. Prevalencia de violencia psicológica y acoso laboral en trabajadores de Iberoamérica [Prevalence of psychological violence and workplace harassment among workers in Iberoamerica]. *Enseñanza e Investigación en Psicología* [Internet]. 2016;21(1):39-45. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29248180004>