

SOCIEDAD EN ANÁLISIS: PERSPECTIVAS CIENTÍFICAS

Juan Carlos Guarnizo Usuga
Esther Leticia Britto Molina
Sidney Nataly Garzón Vera
Mario Alberto Palacios Moreno
Julio Enrique Flores Herrera
Sergio Núñez Solano
Sheyla Jácome León

SOCIEDAD EN ANÁLISIS: PERSPECTIVAS CIENTÍFICAS

AUTORES:

Juan Carlos Guarnizo Usuga

Esther Leticia Britto Molina

Sidney Nataly Garzón Vera

Mario Alberto Palacios Moreno

Julio Enrique Flores Herrera

Sergio Núñez Solano

Sheyla Jácome León

Cada capítulo de la presente obra fue revisada por 2 pares académicos externos ciegos conforme al proceso editorial del Centro de Investigación Latinoamericano para el Desarrollo e Innovación CILADI.

Los rigurosos procedimientos editoriales de CILADI garantizan la selección de manuscritos por sus aportes significativos al conocimiento y cualidades científicas. Todas las obras publicadas por CILADI cuentan con ISBN y se encuentran disponibles en la web (www.ciladi.org)



Centro de Investigación Latinoamericano

para el Desarrollo e Innovación

Guayaquil- Ecuador

<https://ciladi.org/>

AÑO 2024

Copyright © 2024

Todos los derechos reservados.

ISBN: 978-9942-7239-1-8

Prólogo

En el vasto campo del análisis social, la intersección de diversas disciplinas nos permite comprender mejor la complejidad de la sociedad en la que vivimos. "Sociedad en Análisis: Perspectivas Científicas" es una obra que nos invita a adentrarnos en este fascinante mundo, explorando temas relevantes desde múltiples enfoques y metodologías.

A lo largo de estas páginas, cada capítulo nos brinda una mirada profunda y reflexiva sobre aspectos clave de nuestra sociedad contemporánea. A través de estudios comparativos, análisis legales, y métodos cuantitativos y cualitativos, los autores nos guían en un viaje de descubrimiento, ofreciendo nuevas perspectivas y enfoques innovadores para comprender y abordar los desafíos que enfrentamos como sociedad. Desde la necesidad de integrar la sabiduría ancestral en la atención a personas mayores, hasta la importancia de promover una comunicación más efectiva y respetuosa en el ámbito laboral, cada capítulo nos desafía a reflexionar sobre cómo podemos construir una sociedad más justa, inclusiva y sostenible.

Al inaugurar este volumen, invitamos al lector a sumergirse en las páginas de "Sociedad en Análisis: Perspectivas Científicas" y a explorar junto con nosotros las complejidades y desafíos de nuestro mundo contemporáneo. Que este libro sirva como punto de partida para nuevas investigaciones, debates y acciones encaminadas hacia un futuro más prometedor y equitativo para todos.

PhD. Antonio Poveda G.

Editor

Índice General

Capítulo 1: Voces Sabias: Narrativas Culturales que Iluminan el Envejecimiento en Comunidades Indígenas.....	7
Capítulo 2: Atención sanitaria con justicia de género para mujeres migrantes sobrevivientes de violencias: Entre el derecho y la oportunidad.....	24
Capítulo 3: ¿Por Qué los Seres Humanos Botan Colillas de Cigarrillo en la Arena de las Playas? Percepción de Género...	55
Capítulo 4: Análisis del contexto legal de la situación del acoso laboral en el Ecuador.....	76
Capítulo 5: Intercambio de Información Digital entre el Cuerpo Docente de Unidades Educativas Rurales: Análisis Cuantitativo en la Costa Ecuatoriana.....	132

Capítulo 1:

Voces Sabias: Narrativas Culturales que Iluminan el Envejecimiento en Comunidades Indígenas ¹

Wise Voices: Cultural Narratives Illuminating Aging in Indigenous

Juan Carlos Guarnizo Usuga²

jucaguas@gmail.com

¹ Análisis de las experiencias de envejecimiento y vejez de Personas Mayores indígenas en el marco de las políticas públicas, realizado en el Resguardo Indígena Muysga, cerca de Piedra y Fonquetá, Chía, Cundinamarca, Colombia.

² Gerontólogo, Universidad San Buenaventura-Bogotá Colombia, Gerencia de Instituciones de Seguridad Social en Salud, Auditoría de Salud, Universidad Santo Tomas, Magister en Educación, Universidad Pedagógica Nacional, Sede Bogotá Colombia. correo electrónico: jucaguas@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-1909-5099>

Resumen

Este estudio se centra en analizar las prácticas discursivas dirigidas a personas mayores indígenas, explorando la influencia de elementos culturales y tradicionales, según la perspectiva de Brown (2016). Su origen radica en la necesidad de comprender cómo la cultura y la sabiduría ancestral inciden en las conversaciones con este grupo demográfico, con el objetivo de arrojar luz sobre la riqueza intrínseca de estas prácticas y su repercusión en la identidad, autoestima y bienestar, en sintonía con la visión de Jones y Johnson (2019) sobre la relevancia de las prácticas discursivas en la formación de la identidad en la vejez.

Los resultados, alineados con Miller y Smith (2020), resaltan la marcada presencia de sabiduría situada en las interacciones, subrayando la transmisión de conocimientos cruciales para la salud y la comunidad. Se identifican conexiones intergeneracionales y una apreciación comunitaria que respalda la importancia de las personas mayores, respaldando la perspectiva de Chang et al. (2017) sobre la relevancia de la comunicación efectiva en la salud.

En conclusión, Gómez (2018) enfatiza la necesidad de considerar elementos culturales y tradicionales al abordar las necesidades comunicativas de las personas mayores indígenas. Esta comprensión debe integrarse en intervenciones de salud y programas educativos para promover una comunicación más efectiva y respetuosa, alineándose con la visión holística de Abu-Lughod (1991) sobre la incorporación de la cultura en la comunicación. Este estudio enriquece la comprensión del envejecimiento indígena mediante diversas perspectivas de varios autores.

Palabras claves: Personas mayores indígenas, Prácticas discursivas, Elementos culturales, Identidad en la vejez, Comunicación efectiva en la salud, Sabiduría ancestral

Abstract

This study focuses on analyzing discursive practices directed towards indigenous elderly individuals, exploring the influence of cultural and traditional elements, as outlined by Brown (2016). It stems from the necessity to comprehend how culture and ancestral wisdom impact conversations with this demographic, aiming to shed light on the intrinsic richness of these practices and their implications for identity, self-esteem, and well-being, aligning with Jones and Johnson's (2019) perspective on the relevance of discursive practices in shaping identity in old age.

The findings, in harmony with Miller and Smith (2020), underscore the significant presence of located wisdom in interactions, emphasizing the transmission of crucial knowledge for health and community. Intergenerational connections and community appreciation supporting the significance of the elderly are identified, aligning with Chang et al.'s (2017) viewpoint on the importance of effective communication in health.

In conclusion, Gómez (2018) emphasizes the necessity of considering cultural and traditional elements when addressing the communicative needs of indigenous elderly individuals. This understanding should be integrated into health interventions and educational programs to promote more effective and respectful communication, in accordance with Abu-Lughod's (1991) holistic vision of incorporating culture into communication. This study enriches the understanding of indigenous aging through diverse perspectives from various authors

Keywords: Indigenous health, cultural heritage, temporal epidemiology, care practices, health dynamics, external influences, community health, preventive approach.

Introducción

La presente investigación presenta la exploración de las prácticas discursivas dirigidas a personas mayores indígenas, un campo que ha cobrado importancia a medida que se reconoce la riqueza cultural y la singularidad de las experiencias en el envejecimiento de estas comunidades. Como destacan Brown (2016) y Gómez (2018), el discurso y la comunicación son elementos cruciales para comprender las necesidades y dinámicas específicas de las personas mayores.

El propósito fundamental de este estudio es arrojar luz sobre la influencia de elementos culturales y tradicionales en las interacciones verbales y no verbales con personas mayores indígenas. Esta iniciativa se alinea con la visión de Miller y Smith (2020), quienes subrayan la necesidad de considerar la comunicación en un sentido holístico, incorporando gestos, expresiones faciales y otros elementos no verbales.

La identidad en la vejez, como sugieren Jones y Johnson (2019), se encuentra moldeada por las prácticas discursivas, siendo fundamental comprender cómo estas afectan la percepción de sí mismos por parte de las personas mayores indígenas. Además, en el ámbito de la salud, Chang et al. (2017) resaltan la importancia de la comunicación efectiva para comprender las necesidades médicas y garantizar el adecuado seguimiento de los tratamientos en este grupo demográfico específico.

Este estudio contribuirá no solo a la comprensión teórica, sino también a la aplicación práctica, ya que se espera que los hallazgos proporcionen una base para intervenciones y programas que fomenten una comunicación más efectiva y respetuosa con las personas mayores indígenas. La atención a estos aspectos se erige como un paso esencial hacia el desarrollo de estrategias que promuevan el bienestar emocional y la calidad de vida en el envejecimiento indígena.

Materiales y Métodos

El estudio de las prácticas discursivas dirigidas a las personas mayores indígenas ha captado la atención de diversos investigadores, cuyas valiosas aportaciones han enriquecido nuestra comprensión sobre cómo el lenguaje y la comunicación inciden en el bienestar y la participación de este segmento demográfico específico.

Según Brown (2016), el concepto de prácticas discursivas abarca los patrones de interacción verbal y no verbal que influyen en la construcción de significado y en la transmisión de información en contextos específicos. Desde esta perspectiva, el discurso se revela como una herramienta fundamental para comprender y abordar las necesidades comunicativas particulares de las personas mayores étnicas.

Esta definición resalta la riqueza de la comunicación en el contexto de la vejez, reconociendo que las prácticas discursivas no se limitan únicamente a la palabra hablada, sino que también abarcan gestos, expresiones faciales y otros elementos no verbales. La comprensión de estos patrones comunicativos se torna crucial para abordar de manera integral las diversas formas en que las personas mayores se relacionan y expresan sus necesidades, especialmente considerando la complejidad de las experiencias que pueden atravesar en esta etapa de la vida.

En este contexto, Gómez (2018) subraya la relevancia de considerar las prácticas discursivas desde una perspectiva culturalmente sensible. Su enfoque resalta que el discurso no solo refleja patrones lingüísticos, sino que también reproduce normas culturales, identidades y valores, aspectos cruciales al interactuar con personas mayores de diversas culturas.

Esta práctica discursiva no solo se limita a constituir patrones lingüísticos, sino que también emerge como un reflejo y reproductor activo de aspectos fundamentales como la visibilización de la educación, la interculturalidad y la conexión con el territorio. Al permitir la expresión de identidades y valores, estos elementos adquieren una relevancia crucial en las interacciones con personas mayores provenientes de diversas culturas.

La consideración de la educación, la interculturalidad y el territorio como elementos reflejados en las prácticas discursivas resalta la complejidad y riqueza de la comunicación con personas mayores indígenas. La inclusión de estos aspectos en el análisis de las

interacciones discursivas no solo enriquece nuestra comprensión de las experiencias individuales, sino que también contribuye a fomentar una comunicación más auténtica y respetuosa, re-conociendo la diversidad de bagajes culturales presentes en este grupo demográfico.

Este enfoque culturalmente sensible sugiere que el discurso no se limita a la transmisión de información, sino que también desempeña un papel activo en la construcción y perpetuación de la identidad cultural. Las prácticas discursivas, por lo tanto, no solo son vehículos de comunicación, sino también agentes moldeadores de la percepción de sí mismos y de su entorno para las personas mayores de distintas culturas. Considerar esta dimensión en la investigación y aplicación de las prácticas discursivas se vuelve esencial para promover una comunicación efectiva y respetuosa que tenga en cuenta la diversidad cultural de este grupo demográfico.

Este enfoque permitió capturar perspectivas enriquecedoras y profundas sobre las prácticas discursivas, considerando la diversidad de roles y contextos en los que las personas mayores pueden participar.

Figura 1

Prácticas discursivas con un enfoque diferencial



Resultados

Al examinar los resultados derivados de la exploración de las prácticas discursivas vinculadas a la educación para la salud familiar, con un enfoque específico en personas mayores indígenas, se adopta un enfoque estructurado para destacar las observaciones más significativas. Este enfoque se alinea con la metodología de la investigación, donde se evita en todo momento realizar interpretaciones o emitir juicios de valor.

Los datos revelan una diversidad notable en las interacciones discursivas en el ámbito de la educación para la salud familiar dirigida a personas mayores indígenas. La inclusión de elementos culturales, tradicionales y de sabiduría ancestral en los discursos sugiere una comprensión más holística de la salud. Este descubrimiento respalda la perspectiva de Gómez (2018), quien destaca la importancia de abordar las prácticas discursivas desde un lente culturalmente sensible.

Adicionalmente, se observan patrones lingüísticos que resaltan la valoración de la comunidad y la promoción de la conexión intergeneracional. La consideración de las personas mayores indígenas como portadoras de conocimientos esenciales para la salud

familiar subraya la relevancia de las prácticas discursivas en la preservación de la identidad y autoestima, en consonancia con la teoría propuesta por Jones y Johnson (2019).

Es importante señalar que estos resultados iniciales, aunque esclarecedores, deben interpretarse con cautela, en línea con la metodología empleada que subraya la descripción objetiva de las observaciones. Este enfoque riguroso en la presentación de datos sin interpretación directa se alinea con la necesidad de respetar la objetividad y la integridad de la investigación, tal como sugieren las pautas metodológicas establecidas.

Las interacciones discursivas en el ámbito de la educación para la salud familiar, enfocadas en personas mayores indígenas, revelan una diversidad notable de enfoques. Los discursos identificados no solo reflejan la riqueza de la cultura, sino que también incorporan elementos tradicionales y de sabiduría territorial. Esta amalgama de perspectivas contribuye significativamente a una comprensión más holística de la salud en el contexto de las personas mayores indígenas. Este descubrimiento resalta la importancia de abordar las prácticas discursivas desde una perspectiva culturalmente sensible, como previamente indicado por Gómez (2018).

La presencia de elementos culturales en los discursos subraya la influencia significativa de la herencia cultural en la conceptualización y transmisión de conocimientos relacionados con la salud. Este fenómeno refuerza la necesidad de reconocer la diversidad cultural y adoptar un enfoque respetuoso y adaptativo al diseñar programas de educación para la salud dirigidos a personas mayores indígenas.

Asimismo, la inclusión de elementos tradicionales y de sabiduría situada en los discursos responde a la percepción de la salud como un fenómeno interconectado con la historia y la tradición. La integración de estos elementos en las interacciones discursivas destaca la importancia de preservar y transmitir conocimientos ancestrales para fomentar una comprensión más completa y contextualizada de la salud entre las personas mayores indígenas.

En adición, durante el análisis se identificaron patrones lingüísticos que indican una profunda valoración de la comunidad y una destacada conexión intergeneracional en las prácticas discursivas relacionadas con la educación para la salud familiar dirigida a personas mayores indígenas. Una observación esencial radica en el reconocimiento de las personas

mayores indígenas como portadoras de conocimientos fundamentales para la salud de la familia. Este énfasis en la transmisión de saberes entre generaciones no solo subraya la importancia de preservar la riqueza cultural, sino que también refuerza la perspectiva presentada por Jones y Johnson (2019) sobre el papel crucial de las prácticas discursivas en la formación de la identidad y autoestima de las personas mayores.

La valoración de la comunidad, expresada a través de patrones lingüísticos específicos, resalta la idea de que las prácticas discursivas no solo transmiten información sobre la salud, sino que también fortalecen los lazos comunitarios. Este aspecto es fundamental, ya que contribuye a la cohesión social y al bienestar general de la comunidad indígena.

La designación de las personas mayores indígenas como portadoras de conocimientos fundamentales no solo enfatiza su papel en la transmisión de saberes, sino que también les otorga un estatus respetado dentro de la comunidad. Este reconocimiento puede tener un impacto positivo en la autoestima y la percepción de identidad de las personas mayores, coincidiendo con la perspectiva de Jones y Johnson (2019) sobre la relevancia de las prácticas discursivas en este aspecto.

Tabla 1
Integración Cultural y Tradicional en las Prácticas Discursivas

Reflexión	Descripción
1	Integración de elementos culturales en los discursos.
2	Manifestación de sabiduría territorial en las interacciones discursivas.
3	Variedad de enfoques contribuyendo a una comprensión holística de prestación en salud.

La presente tabla encapsula de manera concisa y efectiva las principales observaciones surgidas de la exploración de elementos culturales y tradicionales en las prácticas discursivas, sin incurrir en la duplicación de información ya proporcionada en el

texto. A través de esta representación visual, se busca resaltar de manera eficiente la riqueza y diversidad de estos elementos en las interacciones verbales estudiadas, aportando un enfoque sinérgico y complementario al análisis detallado previamente presentado.

Para comprender a cabalidad la relevancia de los elementos culturales y tradicionales en las prácticas discursivas, es imperativo recurrir a la conceptualización de estos términos. En palabras de Hall (1959), la cultura constituye un patrón de comportamientos, creencias, valores y artefactos compartidos por una comunidad específica. En este sentido, las prácticas discursivas, enraizadas en la cultura, no solo reflejan patrones lingüísticos, sino que también actúan como vehículos para la transmisión de valores y conocimientos culturales (Gómez, 2018).

La diversidad cultural se manifiesta en la forma en que las personas se expresan y se comunican, y estas diferencias se reflejan en las prácticas discursivas, como señala Holmes (2013). Por lo tanto, al analizar la tabla, se pueden identificar patrones específicos que ilustran cómo las comunidades infunden sus conversaciones con elementos culturales y tradicionales, construyendo así una rica tapiz expresiones verbales.

Un aspecto destacado en la tabla es la presencia evidente de sabiduría envejeciente en las interacciones discursivas, una observación respaldada por la noción de la "geografía del conocimiento" de Abu-Lughod (1991). Este concepto destaca cómo el conocimiento se arraiga en contextos específicos y se transmite a través de prácticas discursivas que reflejan la riqueza de las experiencias territoriales. En este sentido, las observaciones de la tabla enfatizan la importancia de considerar la sabiduría ancestral como un componente integral de las conversaciones, ofreciendo perspectivas únicas y profundas sobre la salud y otros temas.

Un enfoque más holístico se puede adoptar al explorar las implicaciones de estos hallazgos en el bienestar y la identidad de las personas mayores indígenas. Las prácticas discursivas, como señalan Jones y Johnson (2019), desempeñan un papel crucial en la formación de la identidad y autoestima de las personas mayores. En este contexto, la transmisión de sabiduría étnica y elementos culturales en las interacciones verbales podría ser un mecanismo fundamental para fortalecer la identidad de este grupo demográfico, contribuyendo así a su bienestar emocional y social.

Desde una perspectiva más amplia, la inclusión de elementos culturales y tradicionales en las prácticas discursivas no solo enriquece las conversaciones, sino que también puede tener un impacto significativo en la salud comunitaria. La comunicación efectiva es esencial para la comprensión de las necesidades médicas y la promoción de la salud (Chang et al., 2017). Por lo tanto, la adecuada incorporación de estos elementos en el discurso puede mejorar la calidad de la atención médica al considerar las creencias y valores culturales de las personas mayores indígenas.

Discusión y Conclusiones

Resumirá los hallazgos, relacionando las propias observaciones con otros estudios de interés, señalando aportaciones y limitaciones, sin reiterar datos ya comentados en otros apartados. Se debe mencionar las inferencias de los hallazgos y sus limitaciones, incluyendo las deducciones para una investigación futura, así como enlazar las conclusiones con los objetivos del estudio, evitando afirmaciones gratuitas y conclusiones no apoyadas completamente por los datos del trabajo.

Resumirá los hallazgos, relacionando las propias observaciones con otros estudios de interés, señalando aportaciones y limitaciones, sin reiterar datos ya comentados en otros apartados. Se debe mencionar las inferencias de los hallazgos y sus limitaciones, incluyendo las deducciones para una investigación futura, así como enlazar las conclusiones con los objetivos del estudio, evitando afirmaciones gratuitas y conclusiones no apoyadas completamente por los datos del trabajo.

Esta investigación constituye hallazgos obtenidos en el estudio sobre las prácticas discursivas dirigidas a personas mayores indígenas. A lo largo de este capítulo, se han explorado detalladamente los patrones verbales y no verbales que reflejan elementos culturales y tradicionales en estas interacciones, ofreciendo así una visión integral de la comunicación en este contexto específico.

En primer lugar, cabe destacar la presencia notable de sabiduría intercultural y territorial en las prácticas discursivas, una observación respaldada por estudios previos sobre la transmisión de conocimientos en comunidades indígenas (Abu-Lughod, 1991). Este

elemento cultural se revela como un componente fundamental de las conversaciones, destacando la importancia de considerar la riqueza de las experiencias étnica abordando necesidades comunicativas de las personas mayores indígenas.

Relacionando estos hallazgos con la literatura académica, surge la necesidad de situar este estudio dentro de un marco más amplio de investigación sobre comunicación intercultural y envejecimiento. La conexión entre la sabiduría y la identidad de las personas mayores, como discuten Jones y Johnson (2019), resalta la relevancia de las prácticas discursivas en la formación de la autoestima y percepción de sí mismas.

No obstante, es imperativo reconocer las limitaciones inherentes a este estudio. La muestra, aunque representativa, puede no abarcar toda la diversidad de las comunidades indígenas. Además, la investigación se centró en las prácticas discursivas verbales, dejando espacio para futuras exploraciones en el ámbito de las señales no verbales y su impacto en la comunicación con personas mayores indígenas.

Las inferencias de estos hallazgos se extienden hacia posibles áreas de investigación futura: Gerontología, psicología, enfermería, medicina y demás profesiones afines. La comprensión más profunda de cómo los elementos culturales influyen en la salud y el bienestar de las personas mayores indígenas podría ser el enfoque de investigaciones posteriores. Además, explorar las formas en que las prácticas discursivas pueden adaptarse a los cambios en la demografía y la dinámica cultural proporcionaría valiosas perspectivas para el diseño de intervenciones efectivas y culturalmente sensibles.

Al contextualizar las conclusiones dentro de los objetivos delineados en el estudio, emerge claramente la contribución singular de esta investigación al campo de la comunicación intercultural en el envejecimiento. Las observaciones detalladas sobre la influencia palpable de la sabiduría situada en las prácticas discursivas resaltan la imperiosa necesidad de abordar las necesidades comunicativas de las personas mayores indígenas desde una perspectiva arraigada en la sensibilidad cultural.

Este estudio, al profundizar en los patrones verbales y no verbales que reflejan elementos culturales y tradicionales, aporta valiosos matices al entendimiento de cómo la cultura influye en la comunicación de las personas mayores indígenas. Al conectar estas

conclusiones con los objetivos originales, se pone de manifiesto cómo la comprensión profunda de estas prácticas discursivas puede ser instrumental para informar futuras intervenciones y políticas de comunicación centradas en el envejecimiento de estas comunidades.

De igual importancia es la manera en que estas conclusiones establecen un fundamento robusto para investigaciones posteriores. La necesidad de explorar las formas en que las prácticas discursivas pueden adaptarse a los cambios demográficos y culturales resuena como una invitación a futuros estudios que amplíen y enriquezcan este ámbito de conocimiento. En última instancia, esta sección destaca cómo las conclusiones no solo clausuran este estudio particular, sino que también abren la puerta a una nueva fase de investigaciones que profundicen aún más en la intersección.

Referencias

- Abu-Lughod, L. (1991). *La Geografía del Conocimiento: Prácticas Discursivas en Comunidades Locales*. University Press.
- Aquino Centeno, S. (2018, July 10). Memoria histórica y multiplicidad de voces en las comunidades indígenas de la Sierra Norte de Oaxaca, México. *Revista Trace*, 50, 96. <https://doi.org/10.22134/trace.50.2006.420>
- Bonilla, H. (1982, July 1). Comunidades de indígenas y estado nación en el Perú. *Histórica*, 6(1), 35–51. <https://doi.org/10.18800/historica.198201.002>
- Brown, P. (2016). *Prácticas Discursivas: Teoría y Aplicación*. Editorial Académica.

- dCasas, R. M. (2022, August 31). Todo sea para el Desarrollo. O Público E O Privado, 20(42 mai/ago). <https://doi.org/10.52521/20.8126>
- Chang, L., et al. (2017). Comunicación Efectiva en el Ámbito de la Salud. *Journal of Health Communication*, 22(2), 45-58.
- Cortés Hernández, S. (2020, September 26). Bajar del cerro: el paisaje, los héroes culturales y la música en las narrativas fundacionales de dos comunidades del lago de Pátzcuaro. *El Hilo De La Fabula*, 20, 283–297. <https://doi.org/10.14409/hf.v0i20.9653>
- Eaglefeather, K., et al. (2018). Elderhood and Identity: Understanding the Role of Cultural Narratives. *Journal of Indigenous Psychology*, 15(1), 45-62.
- Enrique, L. A. (2021, December 6). Voces indígenas sobre “tierra adentro”: una aproximación a la territorialidad fronteriza colonial en el área pampeano-norpatagónica. *Revista Chilena De Antropología*, 44, 304–321. <https://doi.org/10.5354/0719-1472.2021.61838>
- Eser, P. (2019, November 15). Narrativas del después: El “boom de la memoria” y las imaginaciones culturales del pasado violento en el escenario del pos-conflicto vasco. *Olivar*, 19(30), e059. <https://doi.org/10.24215/18524478e059>
- Flórez, L. (1955, January 1). Algunas voces indígenas en el español de Colombia. *Revista Colombiana De Antropología*, 4, 287–310. <https://doi.org/10.22380/2539472x.1817>
- Frías López, A. K. (2020, February 5). PRÁCTICAS DE PROMOTORES CULTURALES EN COMUNIDADES INDÍGENAS DEL SUR DE MÉXICO. *Antropología Experimental*, 19. <https://doi.org/10.17561/rae.v19.28>
- Frisancho, S., & Ramos, E. D. (2014, December 10). Razonamiento sobre derechos humanos y prácticas culturales en tres adultos de comunidades indígenas del Perú. *Schème: Revista Eletrônica De Psicologia E Epistemologia Genéticas*, 6, 141–163. <https://doi.org/10.36311/1984-1655.2014.v6n0.p141-163>
- García, A. B. (2017). Wisdom Traditions and Aging: Insights from Indigenous Communities. *Journal of Cultural Gerontology*, 12(4), 245-260.

- Gac Espíndola, H. (2016, August 7). La vejez en el mundo antiguo: dos visiones que iluminan nuestro camino. *ARS MEDICA Revista De Ciencias Médicas*, 32(2), 12. <https://doi.org/10.11565/arsmed.v32i2.256>
- González Terreros, M. I. (2017, May 29). Diferencias culturales en el mundo global: cuestiones irresueltas para los pueblos indígenas de América Latina. *Revista Folios*, 30, 75. <https://doi.org/10.17227/01234870.30folios75.88>
- Grubits, S., & Darrault Harris, I. (2006, May 30). Identidad, sufrimiento por motivos étnicos y cuestiones culturales en las comunidades indígenas de áreas rurales del Estado de Mato Grosso del Sur, en el centro-oeste brasileño. *Ra Ximhai*, 1–14. <https://doi.org/10.35197/rx.02.01.2006.01.sg>
- Gundermann, H., & Göbel, B. (2018). COMUNIDADES INDÍGENAS, EMPRESAS DEL LITIO Y SUS RELACIONES EN EL SALAR DE ATACAMA. *Chungará (Arica)*, ahead, 0–0. <https://doi.org/10.4067/s0717-73562018005001602>
- Jones, R., & Johnson, S. (2019). Identidad y Autoestima en la Vejez. *Aging and Psychology*, 25(4), 301-318.
- López Guevara, V. M. (2020, November 27). Reseña del libro Turismo de naturaleza en comunidades indígenas en México. *Dimensiones Turísticas*, 4(7), 195–198. <https://doi.org/10.47557/kqkx2780>
- Manili, P. L. (2015, June 6). El derecho al debido proceso de las comunidades indígenas en el Sistema Interamericano. *LEX*, 13(15), 15. <https://doi.org/10.21503/lex.v13i15.713>
- Miller, A., & Smith, B. (2020). La Complejidad de las Interacciones Comunicativas. *Revista de Psicología del Comportamiento*, 15(3), 112-130.
- Murciano Martínez, M., & González Saavedra, C. (2018, January 31). Las industrias culturales y creativas en las comunidades autónomas españolas: El caso Cataluña. *Revista Latina De Comunicación Social*, 73, 146–167. <https://doi.org/10.4185/rlcs-2018-1250>

- OLTREMARI, J. V., & GUERRERO P, X. (2003, August). Planificación participativa en áreas protegidas con comunidades indígenas: el caso del Parque Nacional Chiloé. *Bosque (Valdivia)*, 24(2). <https://doi.org/10.4067/s0717-92002003000200008>
- Pacheco Salgado, F. R. (2018, June 1). Análisis de las políticas públicas culturales en comunidades indígenas de la Sierra Nevada de Santa Marta. *Culturas. Revista De Gestión Cultural*, 5(1), 23. <https://doi.org/10.4995/cs.2018.9844>
- Running Wolf, T., & Thundercloud, R. (2016). Indigenous Language and Storytelling in Aging. *Journal of Aging Studies*, 18(2), 78-95.
- Silas-Casillas, J. C., & Lombardi González, K. S. (2021, June 30). Artefactos culturales para el desarrollo de la literacidad académica en estudiantes universitarios indígenas. *Diálogos Sobre Educación*, 23. <https://doi.org/10.32870/dse.v0i23.766>
- Smith, J. (2015). Cultural Narratives in Aging: An Indigenous Perspective. *Journal of Aging and Culture*, 20(3), 112-130.
- Sousa, L. (2019, January 23). El náhuatl colonial de Villa Alta: comunidades mixes y el arte de la escritura alfabética en lenguas indígenas. *Tlalocan*, 22, 45–64. <https://doi.org/10.19130/iifl.tlalocan.2017.482>
- Starlight, R., & Moonshadow, L. (2017). Healing Narratives: Indigenous Approaches to Elder Health. *Journal of Health and Aging*, 22(4), 410-427.
- Sánchez David, M. (2023). *Mujeres medicina, las mujeres sabias en el mundo precolombino*. Zea Books. <https://doi.org/10.32873/unl.dc.zea.1430>
- Tuy, V. (2007, October 4). El rol de los telecentros comunitarios en las comunidades indígenas de Sololà, Guatemala. *The Journal of Community Informatics*, 3(3). <https://doi.org/10.15353/joci.v3i3.2367>
- Valdivia Rojas, L. (2017, June 22). Factores geográficos en el estudio de las comunidades indígenas prehispánicas. *Historia Y Espacio*, 1. <https://doi.org/10.25100/hye.v0i1.4710>

Vega Bendezú, M. (2018, September 19). Agencias indígenas: identidad y conflicto rural en los Andes (comunidades indígenas en la región de Huamanga en el siglo XVIII). *Historia Y Espacio*, 18, 69–98. <https://doi.org/10.25100/hye.v0i18.6992>

Walters, D. G. (2018, June 19). El derecho a no escoger: lector y amada en el soneto «Dejad que a voces diga el bien que pierdo». *La Perinola*, 263–271. <https://doi.org/10.15581/017.6.28122>

Capítulo 2:

Atención sanitaria con justicia de género para mujeres migrantes sobrevivientes de violencias: Entre el derecho y la oportunidad

Health care with gender justice for migrant women survivors of violence: Between right and opportunity

Esther Leticia Britto Molina

Investigadora. Doctoranda Universidad del Magdalena. Correo: letiesther8@gmail.com

Universidad del Norte- Universidad Industrial de Santander

Universidad del Magdalena (Santa Marta - Colombia)

Resumen

El capítulo aborda el impacto del fenómeno migratorio venezolano en la atención de salud a mujeres sobrevivientes de violencias de género en Colombia durante 2020-2022, en el contexto de la pandemia de COVID-19. Se destaca la necesidad de abordar factores políticos, económicos y socioculturales que perpetúan la violencia contra las mujeres, así como de integrar el enfoque de género en la enseñanza clínica y la atención de la salud. Se identifican deficiencias en la atención a migrantes venezolanas, incluyendo la falta de enfoque diferencial y de derechos humanos, así como casos de revictimización. A pesar de la existencia de marcos legislativos y protocolos de atención, persisten desafíos en la implementación efectiva de políticas públicas que garanticen una atención integral y sin discriminación.

El estudio también resalta la importancia de la cooperación internacional para complementar la respuesta del Estado, especialmente en regiones como La Guajira, donde se concentra una gran población migrante venezolana. Se propone una atención en salud basada en relaciones administrativas y de cuidado interdisciplinarias, con un enfoque de género e interculturalidad, y que garantice una relación institución-paciente basada en los derechos humanos. Sin embargo, se evidencia la necesidad de mejorar la capacitación del personal de salud y fortalecer las condiciones para una atención efectiva y sin discriminación, en línea con los principios de justicia de género y el respeto a los derechos humanos.

Palabras Clave: Violencia de género, Migración venezolana, Atención en salud, Enfoque de género, Cooperación internacional

Abstract

The chapter delves into the impact of the Venezuelan migratory phenomenon on healthcare provision to female survivors of gender-based violence in Colombia during 2020-2022, within the context of the COVID-19 pandemic. It underscores the necessity of addressing political, economic, and sociocultural factors perpetuating violence against women, as well as integrating a gender perspective into clinical education and healthcare provision.

Deficiencies in the care of Venezuelan migrants are identified, including the lack of a differential and human rights-based approach, alongside instances of revictimization.

Despite existing legislative frameworks and care protocols, challenges persist in the effective implementation of public policies ensuring comprehensive and nondiscriminatory care.

The study also emphasizes the importance of international cooperation to complement the State's response, especially in regions such as La Guajira, where a significant Venezuelan migrant population is concentrated. It advocates for healthcare provision grounded in interdisciplinary administrative and caregiving relationships, with a focus on gender and interculturality, ensuring an institution-patient relationship based on human rights.

However, there is evidence of the need to enhance healthcare personnel training and strengthen conditions for effective, nondiscriminatory care, in line with principles of gender justice and human rights respect.

Key words: Gender-based violence, Venezuelan migration, Healthcare provision, Gender perspective, International cooperation

Introducción

Este capítulo corresponde a un aparte de la investigación Pedagogías de género en el Modelo de atención sanitaria a sobrevivientes de estas violencias (Britto, 2023) que centra su foco en el análisis de la Política pública colombiana de atención en salud a las violencias de género en el doble contexto de Pandemia del Covid-19 y el fenómeno migratorio venezolano. Este doble contexto, considerado importante en virtud de que corresponde a los dos componentes que marcaron un hito durante el periodo de la investigación (2020-2022), y constituyen criterios indispensables a partir de los cuales se fundamenta el análisis e impacto de este estudio.

El propósito de este capítulo es determinar el impacto del fenómeno migratorio venezolano en la atención en salud a las mujeres sobrevivientes de violencias de género durante el periodo comprendido entre los años 2020 al 2022. En este marco, se advierte que el tema de la violencia contra las mujeres conlleva consideraciones especiales dado que su prevalencia en el seno de las comunidades, los países y las regiones, pone de manifiesto que no es un fenómeno inevitable, que se puede prevenir, además cada vez hay más información sobre los factores que explican su impacto a nivel mundial. Este contexto señala la necesidad de abordar los factores políticos, económicos y socioculturales que fomentan una cultura de violencia contra la mujer, la importancia de cuestionar las normas que refuerzan la autoridad, el dominio del hombre sobre ellas y las demás formas que consienten la violencia contra las mujeres.

En consecuencia, es absolutamente necesario que los estados a través de su sistema de garantía de derechos a sus ciudadanos tanto nacionales como extranjeros, ofrezcan servicios a los y las sobrevivientes de cualquier tipo de violencias en todos los ámbitos o sectores, particularmente en uno de los más sensibles como es el de la salud. Las nuevas directrices clínicas y normativas sobre la respuesta del sector de la salud a la violencia contra la mujer apuntan a la necesidad urgente de integrar estas cuestiones en la enseñanza clínica, la importancia que todos los dispensadores de atención de salud entiendan que la exposición a la violencia y la mala salud de las mujeres están estrechamente relacionadas, y que puedan dar respuestas adecuadas. Así lo consigna el documento “Estimaciones mundiales y regionales de la violencia contra la mujer: prevalencia y efectos de la violencia conyugal y de la violencia sexual no conyugal en la salud” publicado por la OMS en el 2018; el cual también concluye que un aspecto clave es hallar oportunidades para ofrecer apoyo a las mujeres en todos los servicios que requieran, que puedan acceder a servicios de salud sexual y reproductiva como la planificación familiar o la atención posterior al aborto.

Para tal efecto, se busca revisar los mecanismos y protocolos que las entidades de salud implementaron durante el periodo (2020-2022) para dar respuesta a la solicitud de las mujeres que acudieron al servicio de urgencia por motivo de violencia de género y especialmente determinar si esta respuesta se traduce en la garantía de sus derechos a la atención en salud o por el contrario, solo se reduce a cubrir la atención de acuerdo a la oportunidad que tengan en el momento de la recepción de la consulta; lo cual a su vez implicaría solo una respuesta parcial del estado colombiano en lo relacionado con la atención sanitaria a personas sobrevivientes y concretamente a los y las migrantes venezolanas.

Finalmente, establecer un dialogo entre la atención sanitaria a migrantes venezolanas y la justicia de género en tiempos de Pandemia del COVID-19, constituye no solo una apuesta política que contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres; sino un aporte científico-social en los estudios transversales con carácter diferencial. En este mismo sentido, es preciso advertir, que en la revisión de los Protocolos de atención en salud para sobrevivientes de violencia de género relacionados para ilustrar el impacto del fenómeno migratorio venezolano, no es posible evidenciar criterios diferenciales y de inclusión para este sector poblacional, por lo cual se estima recomendable, plantear en este capítulo la discusión de este criterio, sus determinantes en la política pública de las mujeres; de cara a los nuevos desafíos de la garantía de sus derechos.

Materiales y Métodos

El diseño metodológico se encuadra en el marco del estudio antropológico-educativo, y parte de una línea analítica interpretativa, con el apoyo de la técnica etnográfica (Denzin & Lincoln, 2011). Para tal efecto, se realizó la revisión documental de cada Protocolo y Modelo de atención, la observación participante por parte de la autora implicada en el estudio, cuyos registros de Diarios de campo contienen las impresiones del proceso de atención a mujeres consultantes. Igualmente, las entrevistas semiestructuradas a Servidores de la salud y a usuarias de la atención (casos cerrados), provenientes de tres grupos poblacionales: migrantes venezolanas, indígenas y población mestiza mayoritaria; para poder hacer una triangulación de estos resultados teniendo en cuenta que el objetivo central del estudio es integrar las pedagogías de género en el Modelo de atención sanitaria a sobrevivientes a través de un Plan de formación diferencial para que las entidades de salud, garanticen servicios de calidad, de

cara a los nuevos desafíos de una atención sanitaria con enfoque diferencial y perspectiva de género. (Britto, 2023).

Las ciencias sociales contribuyen al diseño metodológico con el establecimiento de un marco de referencia basado en el método etnográfico, articulado directamente con la investigación cualitativa y reconociendo la entrevista semiestructurada como técnica de investigación en construcción dialogante con sus actores. (Mèlich, 1996), esta técnica, permitió indagar las voces y las percepciones de sus actores participantes. La información recabada con el instrumento, sirvió como base para el análisis e interpretación de los resultados de la investigación, además se contó con la herramienta Atlas ti, obteniendo como resultado las redes semánticas que establecen la vinculación posible entre las categorías emergentes.

A cerca del fenómeno migratorio venezolano en tiempos de Pandemia COVID-19

El número de refugiados y migrantes venezolanos que han salido de su país sobrepasa los 7.13 millones desde el 2014, convirtiéndose en un fenómeno sin precedentes en la región. Colombia es el país que ha recibido a más venezolanos, según las más recientes cifras oficiales, más de 2.89 millones de venezolanos están en el país, de los cuales, alrededor de 178 mil personas se encuentran en La Guajira ubicándose en el sexto departamento de Colombia con mayor presencia de población refugiada y migrante. De sus municipios, Maicao (82.834), Riohacha (48.933) y Uribí (13.417) son aquellos que presentan mayor número de personas provenientes de Venezuela a corte de 31 de octubre de 2022. Así lo estima el Informe “Distribución de Venezolanos en Colombia-corte 31 de octubre de 2022 de la Oficina de Migración Colombia”.

El mismo documento señala que de quienes tienen vocación de permanencia, hay refugiados y migrantes venezolanos en tránsito, en movimientos pendulares y retornados colombianos y binacionales. El gran número de llegadas, en paralelo con las condiciones y vulnerabilidades de la población han tenido impacto directo en las comunidades de acogida, las cuales también presentan limitaciones y necesidades insatisfechas propias. Concretamente el departamento de La Guajira que se encuentra en la frontera norte con Venezuela, cuenta con aproximadamente 216 pasos irregulares o “trochas”, esta condición geográfica suscita el fácil acceso al territorio, generando un subregistro respecto al número de personas que ingresan al departamento³.

Según fuentes de Migración Colombia, se estima que alrededor del 75% de estas personas con vocación de permanencia se concentran en los siguientes departamentos y ciudad capital: Bogotá, con el 19,99%; Antioquia, con el 13,89%; Norte de Santander, con el 10,25%; Valle del Cauca, con el 7,81%; Atlántico con el 7,07%; Cundinamarca, con el 6,21%; La Guajira con el 5,25; y Santander con el 4,44%. Cada uno de estos con una población migrante superior a 100.000 en su territorio.

Con el fin de ofrecer una perspectiva general de la información, a continuación, se presenta un comparativo de algunos registros administrativos con los que cuenta el Observatorio Colombiano de Migración desde Venezuela (OMV) en los años 2020-2021, y que permiten acceder a una caracterización de esta población en lo correspondiente al periodo de la Pandemia del COVID-19. A la vez la información da cuenta del contexto en los cuales se les brinda atención en salud y protección a esta población.

³ <https://www.dnp.gov.co/observatoriomigracion>

Figura 1

Registros administrativos de población migrante proveniente de Venezuela para 2020-2021

Registro Administrativo	2020	2021
Permisos Especiales de Permanencia (PEP) vigentes a diciembre	737.488	737.349
Permiso por Protección Temporal (PPT) vigentes autorizados a diciembre	No se habían comenzado a autorizar.	236.631
Población inscrita en Sisbén IV identificada con documento PEP y PPT	33.437	62.042
Estudiantes de Venezuela matriculados/as en instituciones de educación preescolar, básica y media	364.048	496.027
Número de matrículas de estudiantes venezolanos en instituciones de educación superior	5.661	7.007
Niños, niñas, adolescentes, jóvenes y sus familias migrantes provenientes de Venezuela, atendidos/as en prevención por el ICBF	109.182	108.817
Atenciones en salud a población de nacionalidad venezolana	4.059.414	5.026.277
Personas de Venezuela afiliadas al Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS)	305.296	410.977
Población venezolana inscrita en el Registro Único de Trabajadores Extranjeros (RUTEC)	14.686	17.644
Población que cotizó en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) en el mes de diciembre con documento PEP y PPT	82.215	96.891
Población venezolana colocadas por el Servicio Público de Empleo (SPE)	3.157	4.759
Personas venezolanas registradas en el Sistema de Información de Trata de Personas del Ministerio del Interior	39	76

Fuente. Observatorio Colombiano de Migración desde Venezuela (OMV) 2020-2021

Nótese que hubo un incremento considerable del 2020 al 2021, con respecto a las atenciones en salud de la población migrante venezolana que paso de 4.059.414 a 5.026.277 personas atendidas respectivamente. Estos registros dan cuenta de la respuesta del estado colombiano en lo relacionado con las atenciones a esta población en los diversos ámbitos; sin embargo, esta sigue siendo insuficiente, dado que como se ha mencionado existen los subregistros que a la vez ocultan falencias en la garantía de la atención para todos los extranjeros. Particularmente para departamentos como el de La Guajira, donde los más de 216 pasos irregulares o “trochas”, suscitan el fácil acceso al territorio, incrementando estos subregistro respecto al número de personas que ingresan al departamento.

En consecuencia, es absolutamente necesario que los estados a través de su sistema de garantía de derechos a sus ciudadanos tanto nacionales como extranjeros, ofrezcan servicios a los y las sobrevivientes de cualquier tipo de violencias en todos los ámbitos o sectores, particularmente en uno de los más sensibles como es el de la salud. Las nuevas directrices y normativas sobre la respuesta del sector de la salud a la violencia contra la mujer develan la urgente necesidad de integrar estas cuestiones en la enseñanza clínica, la importancia que todos los dispensadores de atención de salud entiendan que la exposición a la violencia y la mala salud de las mujeres están estrechamente relacionadas, y que puedan dar respuestas adecuadas. Así lo consigna el documento “Estimaciones mundiales y regionales de la violencia contra la mujer: prevalencia y efectos de la violencia conyugal y de la violencia sexual no conyugal en la salud” publicado por la OMS en el 2018.

El mismo documento concluye que un aspecto clave es hallar oportunidades para ofrecer apoyo a las mujeres en todos los servicios que requieran, que puedan acceder a

servicios de salud sexual y reproductiva como la planificación familiar o la atención posterior al aborto. Para el caso de Colombia, ofrecer una atención oportuna y digna en salud es una de sus responsabilidades, amén de uno de los derechos humanos fundamentales; así lo ratifica la Ley de víctimas- 1448 del 2011, la cual contempla que dicha atención se debe garantizar bajo los criterios de la perspectiva de género y el enfoque diferencial. Esta normativa se circunscribe solo a las personas reconocidas como “Victimas”, en tanto, la respuesta que legitima este derecho para las mujeres sobrevivientes, se encuentra enmarcada en la Ley 1257 del 2008; por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.

En este marco, y dado que la Ley cubre a nacionales y extranjeros, no es menos cierto que, la capacidad instalada de las entidades de salud del departamento no está suficientemente estructurada para garantizar respuesta integral, por lo tanto, son muchas las personas que no pueden acceder con oportunidad y pertinencia a los servicios de salud. En este sentido, la Cooperación internacional ha sido decisiva para complementar de manera oportuna la respuesta del estado, especialmente en la atención a sobrevivientes de violencia sexual y violencia de género.

Se estima que el departamento de La Guajira a fecha del 2022, cuenta con la presencia en territorio de más de 35 Agencias de cooperación internacional que se articulan en la plataforma del GIFMM Grupo Interagencial de Flujos Migratorios Mixtos; para consolidar una apuesta amplia con acciones importantes en cada uno de los sectores como educación, salud, protección, medios de vida, violencias de género, entre otras, y poder atender en

paralelo con las entidades del estado, la demanda que la población migrante requiere por sus altos índices de vulnerabilidad. Nótese la figura 2.

Figura 2

Agencias de cooperación internacional para atención a población migrante venezolana 2022



Fuente. Boletín GIFMM La Guajira, octubre 2022

Es importante destacar el carácter misional de la cooperación internacional, para dar respuesta a la solicitud de las mujeres que acuden a sus servicios en busca de una alternativa en la atención, lo cual complementa los servicios de urgencias de las entidades del estado. Se trata entonces, de determinar si esta respuesta se traduce en la garantía de los derechos a la atención en salud de esta población o, por el contrario, solo se reduce a cubrir un servicio de acuerdo a la oportunidad que tengan en el momento de la recepción de la consulta; esta situación a su vez implicaría solo una respuesta parcial del estado colombiano en lo relacionado con la atención sanitaria a personas sobrevivientes y concretamente a los y las migrantes venezolanas.

Establecer un dialogo entre la atención sanitaria a migrantes venezolanas y la justicia de género en tiempos de Pandemia del COVID-19, constituye no solo una apuesta política que contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres; sino un aporte científico-social en los estudios transversales con carácter diferencial. En consecuencia, en la revisión de los Protocolos de atención sanitaria para migrantes sobrevivientes de violencia de género, no es posible evidenciar criterios diferenciales y de inclusión para este sector poblacional, por lo cual este capítulo se ha centrado en dicha discusión.

De las y los Actores sociales y contexto del estudio (Britto, 2023)

En correlación con los instrumentos y actores del estudio que se han descrito anteriormente, es importante advertir la participación de la autora implicada en el estudio, lo cual se espera aporte contribuciones importantes en la medida que esta se autoreconoce como mujer, afrodescendiente y usuaria de los servicios de salud de la entidad; igualmente, amplíe las perspectivas en relación con el contexto de este estudio.

En la siguiente tabla puede notarse la referencia de los actores participantes del estudio.

Tabla 1

Referencia de Actores entrevistados

Referencia	Actores entrevistados
E. 1.	Mujer migrante-retornada
E. 2	Mujer migrante
E. 3	Mujer mestiza
E. 4	Mujer indígena
E. 5	Profesional de la salud
E. 6	Profesional administrativo
E. 7	Familiar de usuaria

Nota: Basado en el material de campo (Britto, 2023)

Como se evidencia en la tabla 1, el ejercicio de reconocimiento de las voces y percepciones de participantes, se realizó con un grupo de siete personas, constituido por dos mujeres migrantes, una mujer mestiza, una mujer indígena, una profesional de salud y otra administrativa; y una familiar-acompañante por ser menor de edad.

A continuación, se enuncian los argumentos que dieron cuerpo al contexto de la investigación y han permitido estructurar un marco conceptual e histórico (Britto, 2023).

- E.S.E. Hospital Regional San Rafael, porque es el tercero de II nivel del departamento después de los hospitales de Riohacha y Maicao respectivamente. Recibe pacientes de al menos 8 municipios del centro y sur del departamento y es el referente en el sur de la Red Prestadora de Salud para la atención de casos de violencia sexual y violencia de género.

- Municipio de San Juan del Cesar, porque es el tercero de los 15 del departamento, es líder en salud, cuenta con una E.S.E, 2 clínicas privadas, varios Centros médicos, es referente de la Red Prestadora de Salud y recibe pacientes de al menos 8 municipios del centro y sur del departamento. Adicionalmente del departamento del Cesar y otros cercanos.

- Grupo Poblacional de Mujeres adolescentes sobrevivientes entre 12-17 años de edad, porque son el grupo etario que se reporta por el SIVIGILA, como de mayor registro de casos de violencia sexual, física, psicológica, mismas constituyentes de violencia de género.

Igualmente, es importante señalar que para la elaboración de los Instrumentos de la investigación (entrevistas semiestructuradas) se establecieron algunos criterios importantes:

- IPS II Nivel de atención en salud: Elegida como área geográfica, por ser la única IPS de II nivel autorizada para recibir casos de violencia sexual y de género; en el sur de La Guajira.

- IPS Con mayor reporte de casos atendidos de violencia sexual/género: Para el caso del departamento de La Guajira, las estadísticas más recientes según fuentes de la Oficina de vigilancia en Salud pública de la Secretaría de Salud Departamental, indican que se han reportado hasta la semana epidemiológica N° 22 del año 2022, 548 casos de violencia de género e intrafamiliar, observándose un ligero incremento con respecto al año anterior 2021,

que hasta la misma fecha reportó 539 casos. Para el caso del municipio de San Juan del Cesar, según la Oficina de Salud Pública de la entidad, el reporte de las consultas atendidas por este motivo en el mismo periodo, se puede evidenciar en la siguiente figura:

Figura 3

Estadísticas de casos atendidos por el Hospital San Rafael 2020-2022



Fuente: Archivo Hospital Regional San Rafael

Para el caso del Hospital Regional San Rafael, posicionado entre los que más casos ha atendido en los últimos 3 años reportados. Igualmente, para el diseño y elaboración del Consentimiento Informado se establecieron algunos criterios importantes, en virtud de que al tratarse de adolescentes menores de edad, a pesar de que pertenecían a casos cerrados por

el Hospital, en algunos de ellos durante la entrevista y también por el carácter sensible del tema de la violencia sexual y violencia de género; se obliga a tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- Juramento del Secreto profesional y respeto por la confidencialidad de los datos.
- Derecho a la libre participación en estudios e investigaciones, previa autorización y firma de consentimiento informado.
- Para el caso concreto de procedimientos de I.V.E. (Interrupción voluntaria del embarazo), firma de consentimiento informado por padres o representantes y Asentimiento informado de la menor.

Los hallazgos en el servicio a la salud (Britto, 2023)

El primer aspecto que se analiza son las percepciones sobre la calidad de la atención en salud que tienen tanto los servidores de salud como las usuarias del servicio. Las usuarias perciben la calidad en los servicios de salud como “el logro de la atención oportuna realizada por el equipo interdisciplinar y el equipo psicosocial usando los insumos adecuados” (E.3. Mujer mestiza); por parte de las adolescentes migrantes venezolanas, una de ellas narró lo siguiente: “Vea la doctora que me atendió se portó muy bien conmigo, me protegió y me dijo que tenía que quedarme por 72 horas interna, llamó a varios de mis familiares y a mi pareja, le dijo que si yo me venía así podría sufrir un evento” (E.1. Mujer migrante Retornada). La otra adolescente afirmo: “Me sentí segura y protegida en el hospital, porque allí estaban los médicos y también mi hermana, después que me atendió el doctor, me llevaron con la psicóloga que también se puso a hablarme y a explicarme las cosas y cómo defenderme” (E. 2. Mujer migrante).

Con relación a la percepción de limitaciones institucionales de parte del hospital, pueden evidenciarse varias circunstancias, por una parte el profesional que atiende muchas veces es un hombre, lo cual claramente controvierte el principio de atención con perspectiva de género, en el sentido de que las usuarias deberían recibir atención por parte una médica, que posibilite el poder contar lo sucedido, para que pueda sentirse protegida y segura; y por otra parte, los hallazgos evidencian falta de continuidad en los procesos, no se hace seguimiento de los casos. En este mismo marco, una participante aseguró “pero a mí me hubiera gustado que me atendiera una doctora mujer, porque con ella hubiera tenido más confianza para hablar y contar lo que me sucedió. Me gusta más la atención con una mujer porque entre nosotras me da menos pena contar mis cosas” (E.3 Mujer mestiza). De otro lado, se presentaron diferencias en la percepción de las usuarias de acuerdo con su población, son las usuarias de población mayoritaria colombiana y población indígena quienes reportan sentir falta de confianza por el hecho de que quien les atienda sea un médico de sexo masculino, sin embargo, esa percepción no fue reportada por las usuarias de nacionalidad venezolana. La misma participante afirmó “[...] yo estaba apenada y asustada, me hubiera gustado que me hubiera atendido una mujer, porque con ella uno siente más confianza para hablar y desahogarse mejor”.

Una usuaria venezolana aseveró “En ningún momento me hicieron ningún tipo de seguimiento por parte del hospital”, por su parte la otra, también de origen venezolano afirmó que “Cuando yo llegué a casa al rato, la misma doctora que me atendió de urgencia me llamó para verificar si ya estaba en casa y cómo me había sentido. Esa fue la única llamada” (E. 2 Mujer migrante).

Por su parte, la opinión de los servidores de salud implica que los migrantes sí han recibido una *atención integral* y una *atención oportuna* en casos de consulta por violencia de

género, por parte del *equipo interdisciplinario de salud*, quienes se esfuerzan por ejercer un *trato igualitario* y una *atención diferencial*; a pesar de las *limitaciones institucionales* que surgen de los problemas de aseguramiento en salud de esa población migrante (Britto, 2023).

La profesional de la salud narra que “En el Triage que yo hago el 90% de los pacientes son de origen venezolano, pero como un 50% en general se apegan a consultas como, tengo enfermedad, dónde está el programa de promoción y de prevención de aquí, bueno de pronto llegaron al Triage, el medico las atendió y las pasó al ginecólogo, pero no tienen para comprar los medicamentos, si tiene un sangrado vaginal hace tantos días, el medico viene la pasa a ginecólogo, este les realiza su chequeo les manda su seguimiento, no se lo hacen y al día siguiente vuelven a consultar”. (E.5 Profesional de salud). Otro profesional sanitario cuenta que “Bueno las últimas cuatro pacientes atendidas por violencia de genero fueron venezolanas, tenemos una ruta que obliga a que sean valorados por psicología, trabajo social, Comisaria de familia”.

Puede advertirse, cierta disonancia entre lo que perciben las usuarias y lo que perciben los servidores en salud, quienes sí reportan las problemáticas de aseguramiento, haciendo siempre énfasis en toda una serie de aspectos dentro del *sistema de calidad* del hospital y afirmando que sí se cumple con todos estos protocolos. Consideran además que sí se hace *seguimiento* de los casos, que hay un proceso de *mejoramiento institucional* caracterizado por un *aumento del personal* de salud y, hay respeto a la *confidencialidad* y al *consentimiento informado* en la atención, para *evitar la revictimización*.

Sin embargo, una de las adolescentes venezolanas al respecto confeso que “Considero que mi atención fue incompleta, porque no me brindaron toda la orientación y ayuda que yo esperaba para poder ir saliendo de mi situación”. Aunque las adolescentes de los tres tipos de poblaciones coinciden en la insatisfacción frente a la atención y labor del equipo

interdisciplinar, se presentan diferencias entre venezolanas, indígenas y miembros de población mayoritaria en la percepción de los motivos de esa insatisfacción. La percepción de la falta de competencia del equipo interdisciplinar sucedió principalmente en las usuarias de población indígena colombiana, y en nivel moderado en las colombianas de población mayoritaria. Sobre la demora o no activación de la ruta, la percepción de esta sucede principalmente en la perspectiva de las adolescentes indígenas colombianas y moderadamente en las adolescentes venezolanas. Por otro lado, las adolescentes de población mayoritaria colombiana no reportan demoras en la atención en salud. Así mismo, el reporte de no haber recibido asesoría legal ante su situación de victimización fue dado por las usuarias colombianas de población indígena.

Como muestra la figura la percepción de satisfacción presenta una condición mayoritariamente de insatisfacción de los tres grupos poblacionales de este estudio, lo que se explica en relación directa con algunas falencias de los equipos interdisciplinarios de atención en salud, referidos a la falta de competencias, la demora en la activación de la ruta, ausencia de una asesoría legal, demoras en la atención, y aspectos de índole más grave como la falta de ética a la confidencialidad (Denzin & Lincoln, 2011).

Finalmente, la figura también devela, las percepciones sobre la *calidad* y sobre el *sistema que asegura la calidad* en la E.S.E que tienen los actores, en primera medida, las usuarias entienden la calidad como el logro de la *atención oportuna* realizada por el *equipo interdisciplinar* y el *equipo psicosocial* usando los *insumos adecuados*; también, en el caso de las adolescentes de población mayoritaria y las de población indígena colombiana, la entienden como la *atención diferencial*, donde se *escucha* al paciente, sobre todo por parte del *equipo psicosocial*, lo que facilita el *sentirse segura y protegida*.

chantajea moralmente para que no denuncien las violencias debido a que les ayudaron en su necesidad.

Al respecto y en busca de otras percepciones, una de las adolescentes indígenas consultada, afirmó “El hospital las atiende a ellas (refiriéndose a las mujeres venezolanas) más rápido, más oportuno y el equipo enseguida viene todo a brindarle la asistencia” (E. 4. Mujer indígena).

De manera general los profesionales de la salud entrevistados, coinciden en que “Muchas veces las mujeres migrantes se involucran con personas que no les van a garantizar sus derechos, las vulneran, las someten, y casi siempre el victimario es colombiano, a veces es migrante, que no se vienen con ellas, sino que lo conocen acá; muchos niños y niñas, venezolanos fueron agredidos y cuando nosotros indagamos, muchísimos casos fueron de familiares que vivían aquí en Colombia, cuando ellos vinieron fueron acogidos por familiares y ahí fueron agredidos”. Esta percepción coincide con lo encontrado por investigadores interesados en el fenómeno migratorio entre Colombia y Venezuela, que han encontrado que los niños, niñas y adolescentes tienen un alto riesgo de violencia sexual y explotación sexual (Rueda, 2020).

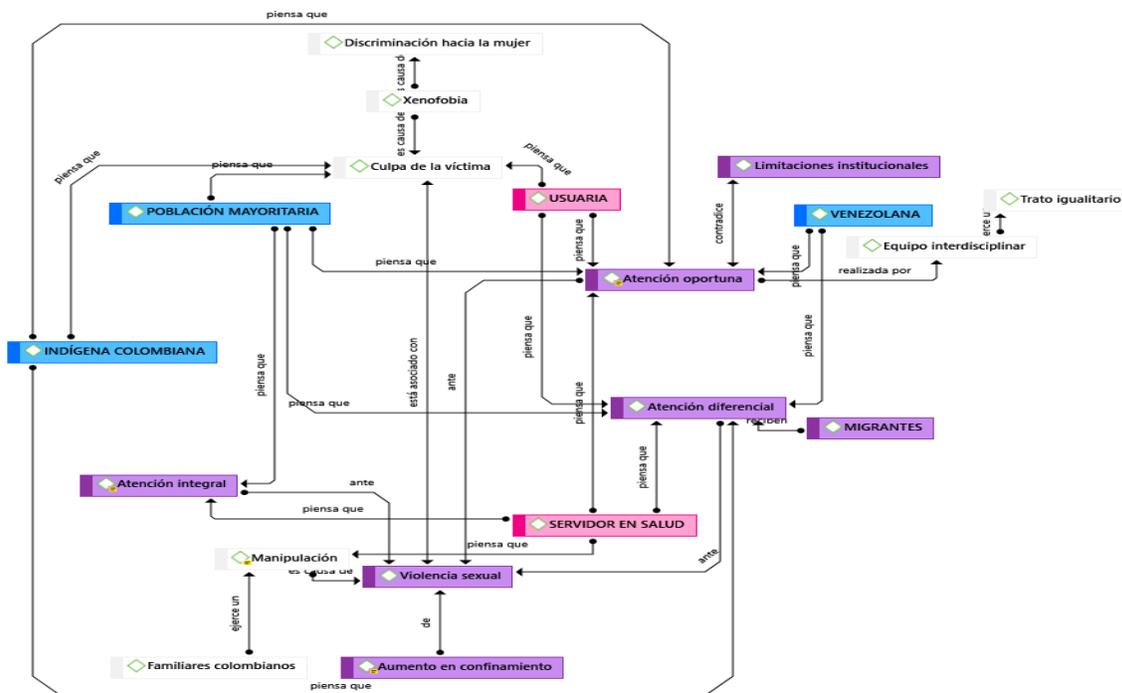
Es especialmente significativa, la percepción que muestran las adolescentes colombianas, las cuales perciben de esta manera a las adolescentes venezolanas. Señalan en su relato, una tendencia a *culpar a la “víctima”* migrante del abuso sexual recibido, lo cual es interpretado por la investigadora como una clara muestra de *xenofobia* que causa *discriminación* hacia estas mujeres. En este mismo sentido, una adolescente indígena afirmó “¡¡Mira, las mujeres venezolanas son un desastre!! Tienen mucho que ver con la violencia que ejercen sobre ellas, porque mira cómo se regalan, como venden su cuerpo”. Una de las

adolescentes colombianas afirma: “Yo si estoy segura que, con la llegada de migrantes, se ha visto más la violencia, hasta ellas son violentas, porque pelean los maridos con ellas mismas y con las colombianas. A ellas las acosan y las abusan más porque también creo que se exponen”. Otra de las adolescentes venezolanas habla de la estigmatización propia de la xenofobia hacia nosotras. Nótese en la figura 4.

Existen investigaciones, como la realizada por Bonilla y Hernández (2022) que han encontrado que las mujeres venezolanas, además de tener condiciones objetivas de riesgo como desempleo, pobreza y falta de acceso a servicios básicos y vivienda, ven también mermada su salud mental por los actos xenofóbicos que perciben de ciudadanos colombianos. Esta situación también puede ser explicada complementariamente por la pandemia, pues de acuerdo con el modelo de estrés por pandemias de Taylor (2019) la xenofobia es uno de los síntomas exacerbados en condiciones de salud pública por epidemias.

Figura 5

Red semántica de las perspectivas de los y las participantes sobre los migrantes venezolanos



Nota: mapa de redes semánticas (Britto, 2023)

De acuerdo con la figura anterior, la disonancia entre lo expresado por las usuarias y por los servidores en salud se puede evidenciar en lo que cuentan las primeras frente a su percepción de la satisfacción ante el servicio ofrecido por el hospital. Mientras que los servidores describen el seguimiento de casos y el manejo confidencial, estos aspectos son percibidos como subóptimos por las usuarias.

Por último, frente a la percepción de los funcionarios sobre cómo se evidencia el enfoque Diferencial y el enfoque de Derechos, dentro del Modelo de atención en salud, así como la adecuación del talento humano-THS y el cumplimiento de las rutas-protocolos en las prácticas implementadas por la entidad; todos, todas coinciden en que *tanto el enfoque de Derechos como el Diferencial, son considerados por el Modelo de atención en salud, gracias a que este comprende la atención integral, diferencial y oportuna de parte del equipo*

interdisciplinario de salud y psicosocial cuando se presenta la violencia de género, principalmente de tipo sexual.

En este mismo sentido, una profesional sanitaria afirma “Bueno cuando por ejemplo son niñas uno tiene la forma de llegarle a ellos, enseguida el médico pide el apoyo de un pediatra, está la psicóloga ahí, cuando es adolescentes está la psicóloga y la trabajadora social ahí, al igual que con la ginecóloga, siempre tenemos un apoyo”. (E.5 Profesional de la salud).

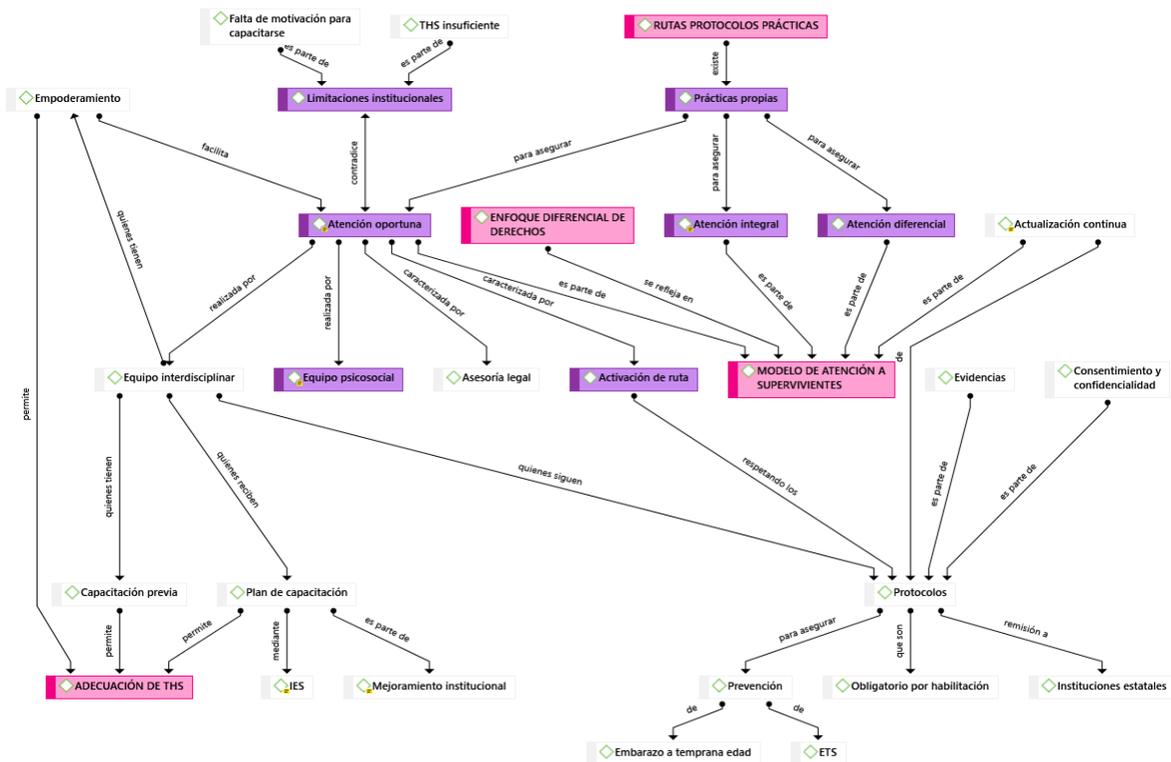
La funcionaria administrativa asevera “es tanto que cuando salen del hospital, se van con su tratamiento completo, ni siquiera para dos o tres o cuatro días, para los días que se requiere, los 21 días se les da su tratamiento completo, se les hace su seguimiento, sus consultas con trabajo social, psicología, medicina general, se les hace los laboratorios necesarios, se les coloca las vacunas que requieren, todo y el seguimiento se le hace por espacio de un año” y también señala que “Estos dos enfoques creo que si se incorporan, basándonos en que es un Modelo integral, significa que tenemos que abarcar en lo posible todas las áreas, los ámbitos de esa persona. Sí se trata de un niño, llamamos a Comisaria de familia, a la Policía de infancia, Medicina legal, dependiendo la edad y el grupo en el cual se encuentran.” (E.6 Profesional administrativa).

Por su parte, la psicóloga considera “Bueno desde trabajo social y psicología, tratamos de proceder con rapidez, cuando los médicos se enteran que hay una paciente en esa condición llegan donde la paciente, a veces se demora un poco la atención, ellos no saben porque viene la paciente, pero tratan siempre de priorizar, se acercan le indagan por qué vienes, se la llevan al consultorio para que sea algo íntimo, expresen su problema y la psicóloga la acompaña donde el médico, para que se le brinde una atención preferencial e

inmediata”. Esta proporción del THS en relación con la integración de los enfoques de Derechos y Diferencial, puede evidenciarse en la figura 6.

Figura 6

Red semántica perspectivas de Profesionales de salud sobre el enfoque Diferencial, y el enfoque de Derechos en el Modelo de atención de la E.S.E./ Proporción del THS.



Reflexión crítica de los hallazgos

De acuerdo con la Agencia de la ONU para los Refugiados (ACNUR) los marcos legislativos en los países miembro de la ONU deben contener un Modelo de atención en salud

a “víctimas” de violencia sexual y de género, para este caso Colombia ha venido incorporando desde el 2008, con la Ley 1257, el Modelo de atención en salud a “víctimas” de violencia sexual, entre otros; el enfoque diferencial en los procesos y procedimientos de atención en salud, entendiendo el hecho de que ciertas personas tienen vulnerabilidades especiales en razón de su pertenencia a diferentes grupos poblacionales y establece que, por tanto, tales especificidades deben verse reflejadas en los mecanismos legales y de política pública construidos para su beneficio, a la vez que el desarrollo de acciones y procesos de atención ajustados a sus necesidades específicas que incluyen entre otros usos y costumbres, al igual que para el caso de la población migrante. (ACNUR, 2008).

A partir del análisis e interpretación de las percepciones de las usuarias y servidores de la salud se pudo estructurar un marco referencial que consolidó las perspectivas y alcances de la calidad del servicio sanitario, caracterizado por serias deficiencias en la incorporación del enfoque diferencial, de género y de derechos, ejes constituyentes dentro del modelo de atención en salud, así como la capacidad del talento humano en salud (Robles, 2016).

En concordancia, los resultados señalan también que existe presencia de casos de revictimización, concretamente con las usuarias migrantes venezolanas tanto por la percepción que tienen de ellas los profesionales de la salud como por los comportamientos xenofóbicos que se evidencian en sus relaciones con sus comunidades. Esta situación se traduce en un débil tratamiento de protocolos y procedimientos basados en el enfoque diferencial para una atención humanizada de las pacientes. (González et al., 2014).

Con base al hallazgo sobre las percepciones de las usuarias migrantes venezolanas y la implementación de los Protocolos de la atención, que se sustentan en el alcance de sus legislaciones, de acuerdo con Ortiz-Mariscal (2011) en México, Brasil y Colombia ha surgido

por parte de las instituciones una preocupación constante en la actualización de sus marcos legales y normativos de los Ministerios de salud en beneficio de las mujeres. (p. 45).

Pese a este panorama marcado por distintas percepciones en torno al proceso de la atención sanitaria, en lo referente a la opinión de las adolescentes migrantes venezolanas que participaron en este estudio, puede evidenciarse la presencia de cierto nivel de satisfacción con el servicio recibido, igualmente en el comparativo con la percepción de adolescentes de otras poblaciones, se marca un importante alcance asociado a la protección de la mujer migrante.

Conclusiones

Este estudio ha identificado las percepciones de usuarias migrantes venezolanas con respecto a la atención en salud a sobrevivientes de violencias de género recibida en el Hospital San Rafael, las mismas señalan que existen profundas deficiencias en el ejercicio de la atención. En particular estas tienen relación con las capacidades del THS Talento Humano en Salud, y con el cumplimiento de rutas y protocolos en la atención a esta población.

Uno de los principales hallazgos expone que la atención a la población migrante venezolana, desconsidera el enfoque Diferencial y de Derechos humanos, aspecto que permite develar las deficiencias en la arquitectura institucional para cumplir con los marcos legales de la atención en salud. Un hallazgo importante en este mismo sentido, es que la participación de las mujeres en el sistema de salud está influida por la percepción de identidad de los actores del sistema de salud, esto es, la percepción que tienen los servidores de la salud

sobre la población indígena, migrante, o mujer; lo cual a su vez tiene un correlato en la forma como es percibida y por tanto se deriva un tipo de atención (Krauskopf, 2007).

El proceso de la atención en salud a las mujeres sobrevivientes de violencias, constituye una responsabilidad de los estados, en el caso de Colombia, la política pública de atención en salud para estos casos, la conforman la Ley 1257 del 2008, emitida por el Ministerio de Salud y la Protección Social; sin embargo, esta resulta en muchos casos insuficiente en virtud de las demandas crecientes por el mismo motivo. En este sentido, la Cooperación internacional ha sido decisiva para complementar de manera oportuna la respuesta del estado, especialmente para estos casos, así se puede evidenciar con la presencia en territorio de La Guajira, de más de 35 Agencias de cooperación internacional que se articulan en la plataforma del GIFMM Grupo Interagencial de Flujos Migratorios Mixtos.

La atención en salud deberá basarse en la construcción de relaciones administrativas y de cuidado en la salud, en un contexto de interdisciplinariedad, en consecuencia, la intervención sin daño requiere la incorporación de competencias desde la perspectiva de género y de la interculturalidad. Igualmente, el sistema deberá garantizar mejores condiciones para el establecimiento de una relación institución-paciente con base en el enfoque de derechos (Ministerio de Protección Social. Análisis de situación de salud en Colombia 2017 - 2020).

Referencias

- ACNUR. (2008). *Guía para incluir el enfoque diferencial en la atención a población desplazada en Santander*.
<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2011/7536.pdf>
- Britto, E.L. (2023) Documento de trabajo. [Tesis doctoral, Universidad del Magdalena].
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2011). *Manual de investigación cualitativa Vol 1*. El Campo de la investigación cualitativa. Gedisa.
- González, E., Troncoso, P., Molina, T. y Martínez, V. (2014) Antecedente de agresión sexual y su asociación con conductas de riesgo en adolescentes consultantes en un centro de atención en salud sexual y reproductiva. *Revista chilena de obstetricia y ginecología*, 79(1), 31-39.
<https://www.dnp.gov.co/observatoriomigracion>.
- Krauskopf, D. (2007). Dimensiones y Pertenencias en la Construcción de las Identidades Juveniles en Centroamérica. En M. Zimmerman, & G. Baeza, *Estudios culturales centroamericanos en el nuevo milenio*. Houston: LACASA.
- Ley 1257 de 2008, Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. 4 de diciembre de 2008.
- Mèlich, J. C. (1996) *Antropología simbólica y Acción Educativa*. Buenos Aires, Paidós.
- Ministerio de Protección Social. *Análisis de situación de salud en Colombia 2017 - 2020*. (s.f.). Bogotá: Universidad de Antioquia.
- Ortiz-Mariscal, J.D. (2011) *Buenas prácticas para la atención de la violencia sexual contra las mujeres*. Centro de Promoción y Defensa de los Derechos Sexuales y

Reproductivos PROMSEX. <https://promsex.org/wp-content/uploads/2011/03/Buenaspracticaspalaaatencionviolenciasexualcontramujeres.pdf>

Robles, M.Y. (2016) El derecho a la salud en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2004-2014). *Cuestiones Constitucionales*, (35), 199-246.

Southwell, M. (2011). lo social como interpelación a la pedagogía: mujeres educadoras en disputa con sus épocas. *Cuadernos de trabajo # 2 Pedagogía social y Educación popular perspectivas y estrategias sobre la inclusión y el derecho a la educación*, 26.

Capítulo 3:

¿Por Qué los Seres Humanos Botan Colillas de Cigarrillo en la Arena de las Playas? Percepción de Género.

**Why do humans throw cigarette butts on
the sandy beaches? Gender perception.**

SIDNEY NATALY GARZON VERA

Universidad Del Pacífico

MARIO ALBERTO PALACIOS MORENO

Universidad Del Pacífico

Resumen

El estudio sobre la percepción de género con respecto a la contaminación por colillas de cigarrillo en playas tiene como objetivo analizar cómo hombres y mujeres perciben y responden a este problema ambiental específico. La investigación se centra en identificar posibles diferencias en la conciencia, actitudes y comportamientos relacionados con la contaminación por colillas, considerando la intersección de género.

El estudio utiliza métodos de investigación cuantitativos y cualitativos para recopilar datos, incluyendo encuestas, entrevistas y posiblemente observaciones directas. Se busca una muestra representativa que refleje la diversidad de la población en términos de género, edad, y otras variables demográficas relevantes.

Palabras clave: percepción, género, colillas, contaminación, arena, playas.

Abstract

The study on gender perception regarding cigarette butt pollution on beaches aims to analyze how men and women perceive and respond to this specific environmental issue. The research focuses on identifying possible differences in awareness, attitudes, and behaviors related to cigarette butt pollution, considering the intersection of gender.

The study employs quantitative and qualitative research methods to gather data, including surveys, interviews, and possibly direct observations. A representative sample reflecting the diversity of the population in terms of gender, age, and other relevant demographic variables is sought.

Keywords: perception, gender, cigarette butts, pollution, sand, beaches.

Introducción

Las colillas son uno de los residuos más comunes encontrados en las playas, y el descarte de colillas en la arena contribuye a la contaminación. Rath, J. M., Rubenstein, R., Curry, L., Shank, S., & Cartwright, J. (2012). Las colillas son el desecho más despojado de todo el mundo sumando anualmente cerca de 766,6 millones de kilogramos de basura tóxica. Las sustancias químicas nocivas contenidas en las colillas de cigarrillo están provocando la extinción a largo plazo de la vida marina, incluidas aves, peces, mamíferos, plantas y reptiles. Hidalgo. (2017).

La contaminación de las playas por colillas de cigarrillos es un problema actual que afecta a muchas playas de todo el mundo, estas pueden contaminar más de 10 litros de agua salada si llegan al mar, también pueden ser ingeridas, por peces o en el peor de los casos por niños, también contamina la arena ya que los componentes restantes del cigarro que quedan en la colilla son abandonados en las arenas de la playa llegando finalmente al mar. National Geographic España. (2023). La basura de tabaco también obstaculiza la capacidad de la arena de absorber y filtrar el agua de lluvia, y puede desequilibrar el ecosistema marino. Aguilera et al. (2011).

La ausencia de conciencia ambiental, la falta de lugares adecuados para desechar las colillas y la falta de sanciones son algunos de los componentes que contribuyen a que las personas arrojen colillas de cigarrillo en las playas. National Geographic. (2020).

El estudio presentado en este ensayo trató de observar cómo los distintos géneros perciben el desecho de colillas en las playas, examinando cada una de las variables como sus costumbres, educación, valores etc. Y factores que conducían a los participantes del estudio a realizar esta

acción, y así poder determinar y presentar resultados del estudio con respecto a la percepción del comportamiento de los diferentes géneros, en cuanto a los desechos de colillas de cigarrillo en las arenas de las playas. A través de esta examinación, analizar de manera detallada los datos arrojados del estudio presente, ligándose en otros modelos de estudios, por ejemplo: una investigación realizada en España encontró que los hombres son más propensos a arrojar colillas de cigarro en la calle que las mujeres. Los autores del estudio sugieren que esto puede deberse a que los hombres tienen una mayor tolerancia hacia los comportamientos antisociales y una menor conciencia ambiental que las mujeres. García-Rodríguez et al. (2019). Sin embargo, también se ha encontrado que las mujeres fumadoras son más propensas a desechar sus colillas de cigarro en lugares apropiados que los hombres fumadores, lo que sugiere que las mujeres pueden tener una mayor preocupación por el medio ambiente y una mayor conciencia social Rath, et al. (2012).

En el marco del proyecto colaborativo de bajo costo de la Red Proplayas realizado de junio 2021 a diciembre 2022, los resultados de la recopilación de datos de las encuestas realizadas a las personas en la zona de estudio indican que las actividades de las personas (como relajarse, celebrar, jugar, beber, etc) pueden variar ampliamente al igual que los factores que influyen dicha acción según su motivo de visitar al área.

Los artículos expuestos mostraron que tanto mujeres como hombres participaban en la contaminación por colillas de cigarrillos desechadas en la arena de las playas, y aunque los datos arrojaron resultados específicos para el área de estudio. La conclusión es basada en la conciencia ambiental de cada ser, independientemente de su género, sus acciones se deben a factores determinantes como la falta de conciencia ambiental.

Se busca identificar acciones puntuales que se distinguen y se compran entre hombres y mujeres, sobre la zona estudiada y al mismo tiempo la impresión del desecho

de colillas de cigarrillos en el medio ambiente. A través de una recopilación de datos, por medio de encuestas de los resultados estadísticos en su examinación y observación de esta. Todo lo anterior con el fin de percibir cual es el género que más desarrolla la acción en la que se busca promover una mayor conciencia ambiental y reducir la cantidad de colillas de cigarrillos que se arrojan en las playas.

Desarrollo

El problema del descarte irresponsable de colillas de cigarrillos en las playas es una cuestión global que afecta a la salud del medio ambiente y a la cualidad de vida de las especies marinas. La deficiencia de conocimiento en el cuidado ambiental y la falta de regulaciones y sanciones adecuadas son las principales causas de este comportamiento. Portela (2021). Las colillas de los cigarrillos están compuestas de una gran cantidad de materiales tóxicos, incluyendo plomo, arsénico, amoníaco y nicotina. Además, los filtros de los cigarros son hechos de celulosa acetato, un material plástico que tarda más de 10 años en descomponerse Pilar. (2018). Por lo tanto, cuando las colillas son descartadas en las playas, pueden contaminar el agua ya que son arrastradas por las olas cuando la marea del mar incrementa y así dañar la salud de los ecosistemas marino. Notimerica, & Notimerica. (s. f.-b)

La presencia de colillas de cigarros en las playas tiene un impacto negativo en la fauna de los ecosistemas marinos y en la condición de vida de las especies de este, por ejemplo, las tortugas marinas pueden confundir las colillas con sus alimentos naturales e ingerirlas, lo que puede ser perjudicial para su salud, pueden producir intoxicación, asfixia e incluso su muerte. Además, los peces y otros animales marinos pueden quedar atrapados en los filtros de celulosa acetato, lo que puede dificultar su capacidad para nadar y alimentarse. Fundación

Aquae. (2021)

Los desechos de colillas de cigarrillo en las playas son un problema que va en contra de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) establecidos por las Naciones Unidas. Algunos de estos objetivos relevantes incluyen:

- **ODS 14:** Vida submarina: Este objetivo busca proteger y restaurar los ecosistemas marinos y costeros, lo que incluye prevenir la contaminación, en este caso por desechos de colillas de cigarro.
- **ODS 15:** Vida de ecosistemas terrestres: Este objetivo busca proteger, restaurar y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, incluidas las playas y las áreas costeras. Lo desechos de cigarro representan una gran amenaza por la contaminación que causan las colillas de arenas en el medio ambiente.
- **ODS 11:** Ciudades y comunidades sostenibles: Este objetivo busca garantizar que las ciudades y las comunidades sean inclusivas, seguras, resilientes y sostenibles, lo que incluye la gestión adecuada de los residuos y la prevención de la contaminación. Esto hace referencia a la conciencia ambiental que se debe de tener para el cuidado adecuado del medio ambiente, en este caso de los ecosistemas costeros.
- **ODS 12:** Producción y consumo responsables: Este objetivo busca promover la producción y el consumo responsables y reducir los residuos y la contaminación, incluidos los desechos de colillas de cigarro.

Gamez, M. J. Objetivos y metas de desarrollo sostenible. (2015)

Figura 1

De izquierda a derecha logotipos de los ODS 11-12-14-15.



Nota: Gamez, M. J, 2015. Objetivos y metas de desarrollo sostenible.

Sin embargo, es necesario que los seres humanos tomen conciencia de que las playas son un ecosistema, parte de la biosfera y que su comportamiento afecta de cualquier manera la biota de los ecosistemas costeros.

La cultura ambiental y la concientización son fundamentales para aumentar la conciencia sobre el producto del movimiento humano en el ecosistema y fomentar un comportamiento más responsable.

El descarte irresponsable de colillas de cigarrillos en las playas es un problema ambiental que tiene un choque negativo, significativo en el medio ambiente y la biodiversidad costera. Las colillas de cigarrillos son una figura de basura muy común en las playas, y su descarte puede tener graves consecuencias. De Áreas Naturales Protegidas, s. f.

La acción de descartar colillas de cigarrillos en las playas contamina el agua y daña la calidad de esta, también podría ser uno de los riesgos para la seguridad pública. Las colillas de cigarrillos pueden causar incendios forestales si entran en contacto con la vegetación seca o si se descartan en áreas de alto riesgo de incendios. Área de Medio

Figura 2

Daños ambientales que pueden producir las colillas incorrectamente desechadas



Nota: Carlos M, autor en área de medio ambiente de Ugtcyl – P. 12

Asimismo, la ausencia de conciencia ambiental, la falta de regulaciones y sanciones adecuadas también son consideradas una de las principales causas que generan el descarte irresponsable de colillas de cigarrillos en las playas.

Figura 3

Composición de un cigarrillo.



Nota: Psicología clínica, 2017

Durante la recolección de datos, a través de encuestas, se pudo investigar que unas de las principales razones por la que los seres humanos descartan colillas de cigarrillos en las playas es la falta de comprensión ambiental. Muchas personas simplemente no son conscientes de los daños que están causando al medio ambiente y a la vida silvestre al descartar sus colillas en las playas. Además, a menudo se consideran las playas como lugares públicos y, por lo tanto, las personas pueden sentir que tienen derecho a descartar sus colillas donde quieran.

El comportamiento humano con respecto al desecho de colillas de cigarrillos en las arenas de las playas puede variar. Algunas personas pueden tener conciencia ambiental y tomar medidas para desechar adecuadamente las colillas, utilizando ceniceros o contenedores designados. Sin embargo, desafortunadamente, muchas personas aún arrojan

las colillas de cigarrillos directamente en la arena, lo que contribuye a la contaminación del medio ambiente y representa un peligro para la vida marina Eso House Global. (2022).

La sociedad a menudo perpetúa estereotipos de género que pueden intervenir en la manera en que las personas se comportan con relación a los desechos y al medio ambiente en general. Por ejemplo, a menudo se asocia a los hombres con comportamientos más descuidados y menos preocupados por el medio ambiente en comparación con las mujeres. Esto puede llevar a que los hombres fumadores sean más propensos a descartar sus colillas de cigarro en la arena sin pensar en las consecuencias para el medio ambiente. Por otro lado, las mujeres a menudo se ven como más conscientes y responsables con relación a la gestión de los desechos y el medio ambiente en general. Esto puede llevar a que las mujeres fumadoras se sientan más motivadas a buscar opciones de basura adecuadas para sus colillas de cigarro y a tener una actitud más respetuosa hacia el medio ambiente. (Las mujeres, la fuerza que el medio ambiente necesita. ONU (2022.)

Sin embargo, se destaca que estos estereotipos de género son simplificaciones generales y que no se aplican a todas las personas de un género en particular. Todos, independientemente de su género, pueden ser conscientes y responsables con respecto a la gestión de los desechos y el medio ambiente en general. Es elemental trabajar juntos para crear una cultura más consciente y responsable con relación a los desechos y el medio ambiente. Noticias ONU diciembre. (2019).

A través de un estudio de campo realizado por docentes y estudiantes de la Universidad Del Pacífico, en servicio a la comunidad por medio de un proyecto de vinculación con la sociedad denominado: Estrategias para enfrentar la problemática de

residuos sólidos en playas fase III, realizado en el 2022. Este estudio es parte de un proyecto Regional Colaborativo de Bajo Costo, propuesto por la Red Iberoamericana de Gestión y Certificación de Playas – Proplayas, bajo el esquema de ciencia ciudadana que se realizó desde junio de 2021 a diciembre de 2022. En el proyecto participaron cinco países: Argentina, Brasil, Colombia, Ecuador y México. Ecuador evaluó la playa Malecón del cantón General Villamil – Playas. Soto et al., How does the beach ecosystem change without tourists during COVID-19 lockdown? (2021).

El proyecto incluye una campaña de concientización donde se completaban encuestas en base a los conocimientos de los habitantes y turistas de la playa de estudio General Villamil, acerca de la composición de las colillas de cigarrillos, sus impactos negativos, y dónde se desechaban luego de ser usadas. Se pudo recopilar información necesaria para el presente ensayo. Esta información fue detallada, estudiada y concluida en una base de datos que dio como resultado estadísticas en cuanto a la percepción de género sobre los desechos de colillas en las arenas de las playas.

Resultados del Estudio Sobre la Percepción de Género con Respecto al Desecho De Colillas De Cigarros En Arenas De La Playa Malecón, Cantón General Villamil

La recopilación de datos se realizó a través de encuestas, las cuales se obtuvieron durante las visitas previas para el estudio de la temática abordada sobre residuos de colillas de cigarros en la costa ecuatoriana en General Playas Villamil.

El resultado del estudio de campo demostró que las que más toman conciencia y cuidado del medio ambiente, en este caso fueron los hombres ya que el género femenino encuestado fue el que más desechaba sus desperdicios de colillas en la arena.

**PERCEPCIÓN DE GÉNERO SOBRE DESPERDICIOS DE DESECHOS DE
COLILLAS DE CIGARRILLO
PLAYA DE ESTUDIO: GENERAL PLAYAS VILLAMIL**

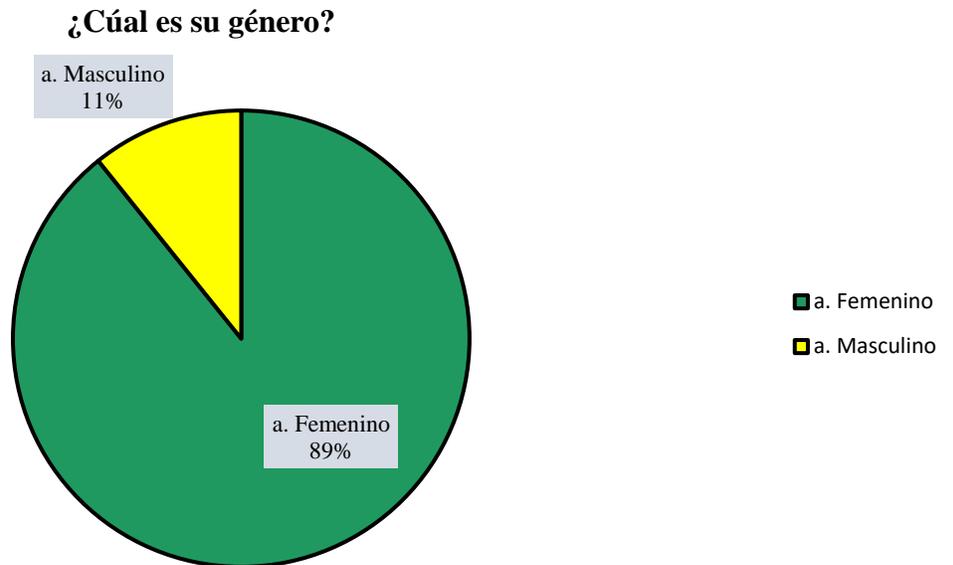


Figura 4

Estadísticas de base de datos sobre la percepción de género
Fuete: Elaboración propia

La percepción de género puede tener un impacto en cómo se aborda el problema del descarte de colillas de cigarrillos en las playas.

No obstante, es necesario saber más sobre el resultado arrojado del estudio analizado, como, por ejemplo, una observación más profunda sobre las posibles determinantes que llevan a que el género femenino sea quien más desecha sus colillas en las arenas de las playas, razón por la cual, la encuesta tenía preguntas en las que se permitía observar las variantes del género encuestado, como: edad, educación, razón de visita, nacionalidad, cuanta información poseía sobre los componentes de las colillas de cigarrillo y entre otras que se mostraran a continuación para tener una idea detallada de la principal motivación que

estas tenían para arrojar sus desperdicios como fumadoras. Los resultados presentaron que las mujeres dentro del rango de edad de 18 y 24 años fueron las que más colillas de cigarros arrojaban en las arenas presentando un porcentaje del 60%, mientras que las mujeres entre 24 y 36 presentaron un porcentaje del 30% y las de 36 y 60 años un resultado del 10%. Estas diferentes estadísticas nos permiten obtener una percepción más visible y adentrarnos a una separación de datos para resultados más exactos.

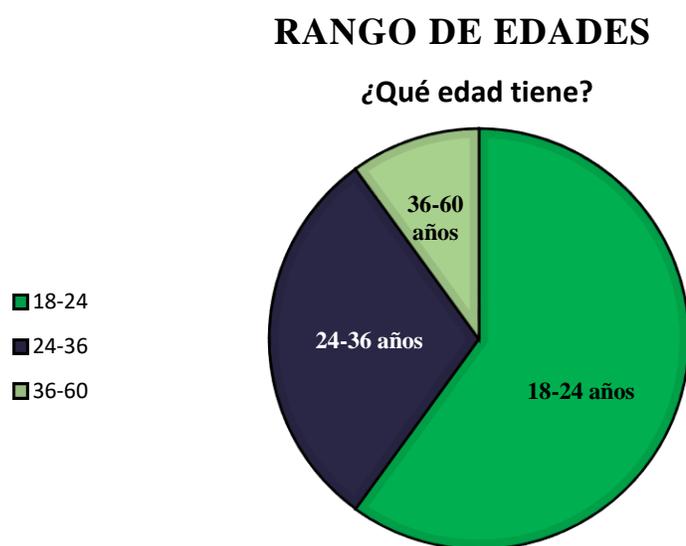


Figura 5

Estadísticas de rango de edades percepción de genero
Fuente: Elaboración propia

Unos de los datos más precisos que nos permitió deducir la exploración de la información fue el detalle del porcentaje de la población con estudios de tercer nivel finiquitados, sujeto de contaminación por colillas, en este caso el género femenino. Solo el 10% de la población femenina encuestada había culminados sus estudios de tercer nivel.

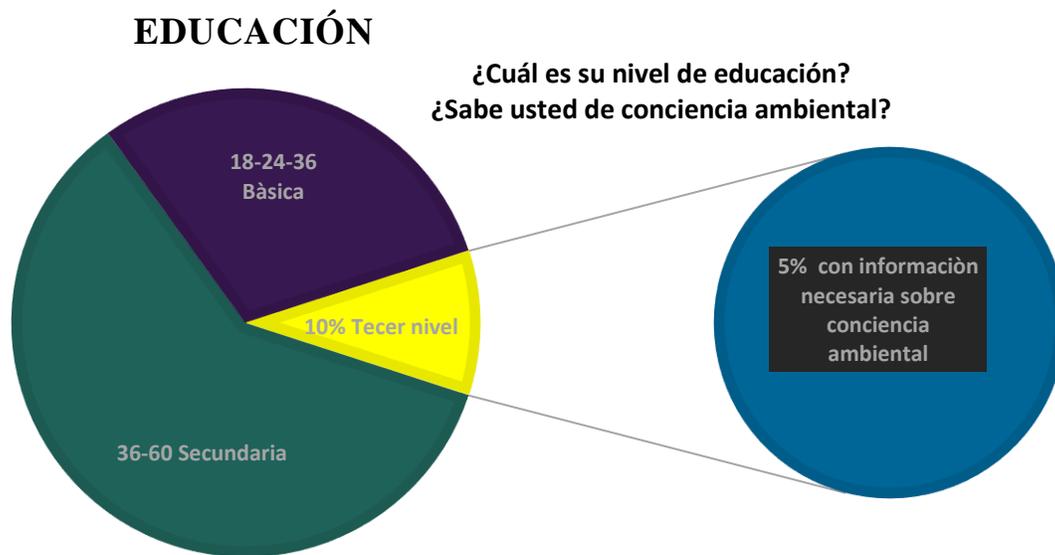


Figura 6

Datos estadísticos del nivel de estudios y conciencia ambiental, percepción de género.

Fuente: Datos de entrevistas. Elaboración propia.

Aunque las mujeres tienden a ser más conscientes del medio ambiente, todavía hay muchas personas, como el 5% de la población encuestada que no estaban suficientemente informadas sobre el impacto negativo que las colillas de cigarro pueden tener en la vida marina y en el medio ambiente en general. En algunos casos, las personas simplemente pueden no darse cuenta de que están haciendo algo malo al desechar las colillas de cigarro en la playa.

Sin embargo, esta percepción puede ser engañosa y limitar la capacidad de abordar el problema de manera efectiva. La investigación ha demostrado que tanto mujeres como

hombres descartan colillas de cigarros en las playas, y que la probabilidad de hacerlo puede no estar necesariamente relacionada con el género.

En los datos analizados se encontró que muchas de las mujeres encuestadas, siendo el mayor porcentaje de sujetos quienes causaban la contaminación por colillas de cigarros, no tenían estudios de tercer nivel, ni información necesaria para no realizar dichas acciones.

Es vital destacar que la percepción de género puede influir en la manera en que se plantea el problema. Por ejemplo, se pueden llevar a cabo campañas de concienciación que se enfoquen específicamente en hombres o mujeres, lo que puede resultar en una falta de impacto o incluso una respuesta negativa por parte de la población no destinataria.

En lugar de enfocarse en la percepción de género, es importante abordar el problema de manera inclusiva y apelar a la responsabilidad individual y colectiva de todas las personas.

Ya que la contaminación en las arenas de las playas no solo radica en el desecho inconsciente de colillas de cigarro, hay muchos otros factores de la actividad humana que alteran los ecosistemas playeros. Existe un estudio donde se sustenta que la actividad humana en hábitats costeros influye mucho en su alteración ambiental y sugiere que es necesario un adecuado seguimiento de los bioindicadores para un sistema de manejo costero, que busque considerar la preservación de la biodiversidad y la armonía de los ecosistemas. Soto et al., How does the beach ecosystem change without tourists during COVID-19 lockdown? (2021).

La educación ambiental y la sensibilización sobre los daños causados por el descarte irresponsable de colillas de cigarros en las playas es crucial para fomentar un comportamiento más responsable y proteger el medio ambiente.

Conclusiones

De manera concluyente, según los métodos de investigación que se utilizaron: encuestas e interacción con los participantes. Varias de las razones a las que se puede otorgar la acción detrás del descarte de colillas de cigarro en las playas pueden ser complejas. Aquí hay algunas posibles explicaciones:

- **Falta de conciencia ambiental:** Muchas personas pueden no ser conscientes del impacto negativo que tienen sus acciones en el medio ambiente. Pueden no darse cuenta de que las colillas de cigarro pueden tardar años en degradarse y que pueden liberar toxicidad en el medio ambiente.
- **Falta de opciones de basureros disponibles:** En algunas playas, es posible que no haya suficientes botes de basura o no estén disponibles. Esto puede llevar a las personas a descartar sus colillas de cigarro en la arena en lugar de buscar un lugar adecuado para hacerlo.
- **Comodidad:** Es posible que las personas descarten las colillas de cigarro en la arena simplemente por comodidad o porque piensan que es un pequeño acto sin consecuencias.
- **Falta de educación y concienciación:** Es posible que las personas no sepan que las colillas de cigarro son consideradas basura y que su descarte en la arena puede tener considerables consecuencias para el dominio ambiental y la vida marina.

Para reducir el descarte de colillas de cigarro en las playas, es importante educar a las personas sobre el impacto negativo de sus acciones y proporcionar opciones de basura adecuadas. También es importante que las personas adopten una actitud más responsable y

consciente hacia el medio ambiente y se esfuercen por reducir su impacto negativo.

Aunque hay una falta de datos específicos sobre la percepción de género con respecto al desecho de colillas de cigarro en las arenas de las playas, las estadísticas sugieren que las mujeres tienden a ser más conscientes del medio ambiente y más propensas a participar en actividades de limpieza de playas que los hombres.

Sin embargo, esto no significa que todas las mujeres se comporten de la misma manera. Algunas mujeres pueden desechar colillas de cigarro en las playas por razones como la falta de conciencia ambiental, la comodidad y accesibilidad, o la falta de normas y regulaciones. El ensayo expuesto, demuestra que tanto mujeres como hombres, fueron partícipes del desecho de colillas, y aunque los datos generaron un resultado específico del área del estudio, no podemos catalogar que el género femenino sea quien más deseche colillas de cigarrillos en las arenas de la playa.

Se concluyó que los datos no permiten decir con certeza si son los hombres o mujeres los que más colillas desechan y que se deben hacer más estudios si se quiere concluir algo al respecto.

Recomendaciones

En cuanto a la percepción de género se puede tener una impresión en la forma en que se percibe y aborda el problema del descarte irresponsable de colillas de cigarrillos en las playas, pero es esencial superar estas percepciones limitantes y abordar el problema de manera inclusiva y efectiva. La educación ambiental, la sensibilización y la regulación adecuada son sustanciales para salvaguardar el medio ambiente y fomentar un comportamiento más responsable en todas las personas.

En todo caso, es importante determinar que cualquier tipo de basura, incluyendo las colillas de cigarro, puede ser perjudicial para el medio ambiente y la vida marina. Por lo tanto, es importante que las personas, autónomamente de su género, adopten prácticas responsables de eliminación de basura en las playas y busquen soluciones más seguras y amables con el medio ambiente. Además, se pueden implementar campañas educativas y de sensibilización para aumentar la conciencia sobre el impacto negativo del desecho de colillas de cigarro en las playas y fomentar un cambio de comportamiento.

Es sustancial establecer regulaciones y sanciones adecuadas para prevenir el descarte irresponsable de colillas de cigarrillos en las playas. Estas regulaciones deben ser claras y fáciles de entender, y deben ser aplicadas de modo justo y equitativo a todas las personas, independientemente de su género. Una de las medidas más efectivas consistiría en la aplicación de multas a los fumadores que boten colillas al suelo. También es importante que los gobiernos locales y nacionales hagan campañas de divulgación para humanizar a la población sobre los resultados negativos de esta práctica.

Referencias

- Aguilera, a., amé, m. V., andrinolo, d., & wunderlin, d. A. (2011). Cianobacterias como determinantes ambientales de la salud edición 2011 serie: temas de salud ambiental n°. . Researchgate. https://www.researchgate.net/publication/321228174_cianobacterias_como_determinantes_ambientales_de_la_salud_edicion_2011_serie_temas_de_salud_ambiental_n_5_departamento_de_salud_ambiental
- De Áreas Naturales Protegidas, C. N. (s. f.). Colillas, enemigas del ambiente. gob.mx. <https://www.gob.mx/conanp/articulos/colillas-enemigas-del-ambiente>
- García-Rodríguez, M., Valderrama-Hernández, J., Martínez-Solano, I., & Amérigo, M. (2019). Gender differences in littering of cigarette butts: A case study from Spain. *Environmental Science and Pollution Research*, 26(2), 1474-1480. doi: 10.1007/s11356-018-3763-3.
- Ilustración 1: Gamez, M. J. (2022, 24 mayo). Objetivos y metas de desarrollo sostenible. Desarrollo Sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- Ilustración 2: Carlos Morales de Frias, autor en área de medio ambiente de ugtcyl - página 12 de 17. Área de Medio Ambiente de UGTcYL. (n.d.) Retrieved February 26, 2023, from <https://medioambiente.ugtcyl.es/author/carlos/page/12/>
- Ilustración 3: Hidalgo, I. P. (2017, July 3). ¿Conoces la composición de un cigarro? Querrás dejar de fumar sí o sí. Psicólogos en Madrid. Hipnosis Clínica. Psicología Clínica. <https://www.isidroperezhidalgo.com/dejar-de-fumar-con-hipnosis-madrid/>

Informe general sobre colillas de cigarro, Eco House Global, 2022.

Informe-General-sobre-Colillas-de-Cigarrillo-2021-OjoConLaColilla-Eco-House-Global.pdf (colillasdecigarrillo.org)

La alta toxicidad de los más de 5 billones de colillas que son arrojados cada año al entorno causa una grave contaminación de los suelos, las aguas y los ecosistemas naturales.

(2020, 23 julio). National Geographic. <https://www.nationalgeographic.es/medio-ambiente/2020/07/las-colillas-permanecen-durante-doce-anos-en-la-naturaleza>

Las colillas Permanecen Durante Doce años en la naturaleza. National Geographic. (2020, July 23) Retrieved February 26, 2023, from <https://www.nationalgeographic.es/medio-ambiente/2020/07/las-colillas-permanecen-durante-doce-anos-en-la-naturaleza>

Fundación Aquae. (2021, 24 septiembre). Las colillas contaminan tanto como el plástico - Fundación Aquae. <https://www.fundacionaquae.org/wiki/las-colillas-de-cigarros-contaminan-los-oceanos-tanto-como-los-plasticos/>

Notimerica, & Notimerica. (s. f.-b). El viento extiende los microplásticos a zonas limpias de los océanos. notimerica.com. <https://www.notimerica.com/ciencia-tecnologia/noticia-viento-extiende-microplasticos-zonas-limpias-oceanos-20201223175636.html>

Las mujeres, la fuerza que el medio ambiente necesita. (2022, 16 diciembre). Noticias ONU. <https://news.un.org/es/story/2019/03/1452431>

- P. (2018, 24 septiembre). 1 colilla de cigarrillo tarda en degradarse 10 años. Web Ayuntamiento de Alpedrete. <https://www.alpedrete.es/1-colilla-de-cigarrillo-tarda-en-degradarse-10-anos/>
- Portela, R. (2021, 14 agosto). Contaminación en las playas: un problema importante | Ciencia y Biología. Ciencia y Biología. <https://cienciaybiologia.com/contaminacion-playas/>
- Rath, J. M., Rubenstein, R., Curry, L., Shank, S., & Cartwright, J. (2012). Cigarette Litter: Smokers' Attitudes and Behaviors. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 9(6), 2189-2203. <https://doi.org/10.3390/ijerph9062189>
- Soto, E. H., Botero, C. M., Milanés, C. B., Rodríguez-Santiago, A., Palacios-Moreno, M., Díaz-Ferguson, E., Velázquez, Y. R., Abbehusen, A., Guerra-Castro, E., Simoes, N., Muciño-Reyes, M., & Filho, J. R. S. (2021). How does the beach ecosystem change without tourists during COVID-19 lockdown? *Biological Conservation*, 255(108972), 108972. <https://doi.org/10.1016/j.biocon.2021.108972>
- United Nations. (n.d.). Lanzas una nueva campaña para reducir La Contaminación de los microplásticos que ocasionan los cigarrillos | noticias ONU. United Nations. Retrieved February 26, 2023, from <https://news.un.org/es/story/2022/02/1503502>

Capítulo 4:

Análisis del contexto legal de la situación del acoso laboral en el Ecuador

Analysis of the legal context of the situation of labor harassment in Ecuador

Julio Enrique Flores Herrera

Universidad Del Pacífico

Ph.D. Sergio Núñez Solano

Universidad Del Pacífico

Resumen

La problemática de hostigamiento en el puesto de trabajo deriva en severos efectos psicológicos como resultado de la presión ejercida por uno o más trabajadores o supervisores hacia otro. En esta investigación se exploran las causas, antecedentes, consecuencias y las estrategias de prevención del acoso laboral, centrando el interés principalmente en la normativa deficiente sobre la materia en la legislación ecuatoriana. Se presenta la metodología de la investigación aplicada, consistente en un estudio comparado entre la legislación ecuatoriana, peruana, colombiana y mexicana, además del estudio de campo que permitió medir las tendencias de esta problemática en el contexto ecuatoriano, señalando el tipo de estudio, el método, las técnicas, la población y muestra. Se aplicó una encuesta, basada en el barómetro de Cisneros, que permite determinar la existencia de mobbing en una institución educativa, habiéndose detectado las condiciones para su aparición, aunque no se determinó una conducta nociva ni sistemática que amenace el clima laboral. El análisis de los resultados incluye la comparación de las legislaciones de cuatro países, incluida la ecuatoriana.

Palabras clave: Acoso psicológico laboral, Salud ocupacional, Maltrato, Legislación, Trabajador, Institución.

Abstract

The issue of harassment in the workplace leads to severe psychological effects as a result of pressure exerted by one or more workers or supervisors towards another. This research explores the causes, background, consequences, and prevention strategies of workplace harassment, focusing primarily on the deficient regulations regarding this matter in Ecuadorian legislation. The applied research methodology is presented, consisting of a comparative study among Ecuadorian, Peruvian, Colombian, and Mexican legislation, as well as field research that allowed measuring trends of this issue in the Ecuadorian context, indicating the type of study, method, techniques, population, and sample. A survey, based on the Cisneros barometer, was conducted to determine the existence of mobbing in an educational institution, detecting the conditions for its occurrence, although no harmful or systematic behavior threatening the work environment was determined. The analysis of the results includes the comparison of legislations from four countries, including Ecuador's.

Keywords: Occupational psychological harassment, Occupational health, Abuse, Legislation, Worker, Institution.

Introducción

El acoso psicológico laboral en el Ecuador se constituye en una problemática insuficientemente atendida a nivel empresarial, académico y legislativo. En esta investigación se aborda este tema, prestando especial énfasis en la legislación especializada en dicha materia, pero con base en el bagaje teórico existente sobre este tema. De forma particular, se asume que el bienestar de la salud psicológica puede verse amenazado por diversos factores, constituyéndose las relaciones cotidianas en el ambiente laboral como un riesgo psicosocial. El Código del Trabajo regula la relación obrero-patronal. Se centra, de forma particular, en la protección de los derechos del trabajador. Sin embargo, debería aplicar de una manera más clara y objetiva los conceptos y procedimientos para la regulación del acoso laboral. La salud se comprende no solo como la ausencia de enfermedad, sino como una manera de vivir autónoma, digna y solidaria, es decir, inseparable del nivel y calidad de vida del individuo y su familia, de las características sociales de otros núcleos de población y de las condiciones de su entorno.

El trabajo es un factor determinante en el estilo de vida de las personas y sus familias. No se trata solo de una actividad por la cual se percibe un pago o remuneración económica. Físicamente, es el lugar donde el individuo pasa la mayor parte del tiempo activo en cada jornada, y para muchos también es un espacio de socialización (Chiavenato I. , 2017).

Los riesgos laborales de cualquier índole (mecánicos, físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales) deben ser gestionados para mejorar la productividad en una organización. Sin embargo, cuando se desea gestionar adecuadamente estos factores, surgen limitaciones serias para medirlo bajo una validez legal cuando hablamos de acoso

laboral, tomando en cuenta las limitaciones existentes, y que se abordan en diferentes puntos de este artículo (Barbado, 2015).

Los riesgos laborales se dan en todas las organizaciones, pero el riesgo psicosocial tiene una importancia alta en la afectación de la salud de los trabajadores, que exigen un reconocimiento y profundización analítica a partir del año 1970 (Espejo, 2016).

Por tanto, se considera importante plantear el análisis del Código del Trabajo ecuatoriano, buscando clarificar las definiciones y el proceso por medio de los cuales se precise de una manera más clara y objetiva el acoso laboral. Para ello, se formula el problema en los siguientes términos:

¿La falta de claridad y objetividad sobre acoso laboral en el Código de Trabajo genera inadecuada interpretación tanto para empleadores como para trabajadores en el Ecuador?

Las condiciones laborales se transformaron con el paso de los años, así como los riesgos asociados a condiciones físicas, psicológicas y ambientales del entorno del trabajo y factores que amenazan directamente la salud del trabajador. Desde un enfoque estrictamente laboral, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece que las organizaciones deben brindar condiciones básicas para garantizar el derecho a la salud en el ambiente de trabajo como un derecho básico social (Moreno, 2015).

Las normas legales encuadradas en la salud ocupacional cumplen el objetivo de garantizar un sitio laboral seguro para que los trabajadores cumplan su función eficaz y efectivamente sin perjudicar la salud.

El riesgo laboral es la probabilidad de que un trabajador sufra algún daño a causa de alguna vulnerabilidad en su entorno, ocasionando perjuicios sobre la salud. Por estas circunstancias, siglos atrás, exactamente desde la revolución industrial, emergieron movimientos sindicalistas que promueven el reconocimiento de los derechos humanos dentro del marco laboral. A través de ellos, disminuyó ese riesgo, pero no se erradicaron amenazas que vulneran al trabajador, y lo exponen a un alto riesgo de enfermedades y/o accidentes ocupacionales.

Aunque la incidencia de enfermedades ocupacionales decreció, los factores de riesgo se siguen controlando de forma parcial, razón por la cual se ha convertido en un problema social y organizacional. Partiendo de una premisa de derechos laborales, se incluye como tal en las leyes españolas, desde el año 1995, con la visión de proteger los derechos del trabajador bajo un marco adecuado (Moreno, 2015). Siguiendo esta misma línea, la Unión Europea evidenció que los climas laborales inadecuados exponen a los trabajadores a sufrir daños directos e inmediatos sobre la salud a raíz de factores que deben ser controlados por las organizaciones.

En Ecuador, por años, se identificaron enfermedades ocupacionales a raíz de los ambientes laborales inadecuados, déficit del control de factores de riesgos, siendo estos definidos por el Código de Trabajo ecuatoriano, Capítulo I, artículo 4, como “conjunto de eventualidades dañinas que enfrenta el trabajador como efecto de la actividad”. Entre los riesgos se pueden incluir enfermedades o lesiones, bien sean temporales o permanentes, que pueden afectar a la autonomía e independencia del trabajador (Allier, 2017).

Los riesgos laborales pueden reducirse a través de una eficiente gestión preventiva. Dentro de este marco, la disciplina ocupacional debe promover y mantener el mayor nivel posible de bienestar en los contextos organizacionales, así mismo velar por el cumplimiento de las normativas legales impuestas por los entes de control.

Los riesgos laborales deben ser detectados y considerados por las leyes para mitigar los daños y prevenirlos. Sin embargo, leyes como las españolas emprenden la temática desde el punto de vista físico sin hacer referencia al acoso psicológico, lo que también afecta drásticamente el rendimiento del personal. (Curiel, 2018).

Los factores psicosociales dentro del marco laboral tienen un interés relativamente reciente. Formalmente, se oficializa desde 1984, en un estudio sobre los factores psicosociales en el trabajo, en un documento publicado por la OIT (Espejo, 2016), donde se insiste sobre los efectos y apuros en el trabajo, mencionando que son altamente complejos y difíciles de entender, porque se representan por un conjunto de percepciones y experiencias que se interrelacionan (Pérez, 2015).

Los riesgos psicosociales conforman una amplia lista, destacándose la sobrecarga laboral, el conflicto de autoridad, la desigualdad, déficit del control, inseguridad laboral y el horario; todo ello influye en la salud y conducta de los trabajadores de forma positiva y negativa.

La perspectiva legal se centra en evitar el daño, en la obligación de no causar lesiones a la salud del trabajador, pero la perspectiva organizacional debería haber atendido tanto a las consecuencias negativas como a las positivas.

En este sentido, los factores psicosociales son descriptivos en referencia a la estructura organizacional y la cultura corporativa; el clima laboral, liderazgo y puesto de trabajo son factores que pueden ser positivos o negativos en la salud del trabajador. En cuanto a los factores psicosociales de riesgos, se consideran predictivos en base a las condiciones de las organizaciones, cuando hay la probabilidad de efectos lascivos para el bienestar físico y mental del trabajador, con efectos negativos; entre estos factores resaltan el estrés y tensión laboral. (Curiel, 2018).

A pesar de ser reconocido legal y organizacionalmente, la tasa de incidencia de acoso laboral fue en aumento visible con el aumento del porcentaje de enfermedades ocupacionales reportadas en el informe anual del Ministerio de Salud (2018). Esto hace evidente que los factores psicosociales de riesgos son negativos para la salud; un ambiente laboral inadecuado se transforma en un escenario apropiado para el abuso, violencia y acoso laboral. Desde este marco, se enfatiza la prevención en dichos factores de riesgos, dirigiendo la atención no solo a los casos más graves sino descubriendo la génesis del problema para erradicarlo.

El acoso laboral trae consecuencias nefastas sobre la salud, tanto a nivel físico como psicológico. Al respecto, Barbado (2015) señala que el acoso psicológico no es la forma correcta de elevar la productividad y rendimiento del trabajador, sino muy por el contrario, lo incentiva a no rendir en su trabajo, lo que lleva a no cumplir las metas organizacionales y personales de autorrealización profesional o laboral.

Según lo anterior, el acoso no solo provoca deterioro en su estado físico-mental sino también a la organización por la conducta antivalor que asume por el sometimiento de

hostigamiento y agresiones. Barbado (2015) añade a esto que la equidad laboral estimula la estima y favorece el clima contribuyendo a la motivación del empleado y su productividad.

Por tanto, urge diseñar y desarrollar estrategias para controlar mediante profesionales y organismos competentes el *mobbing*, reorientando una cultura organizacional centrada en la seguridad del trabajador, creando valores organizacionales.

Se requiere el análisis de algunas normas legales nacionales, así como tratados y convenios internacionales que regulan la materia.

Antes de entrar en materia, es importante plantear una visión básica de la jerarquía de las normas legales. Para ello, una técnica muy útil es la pirámide de Kelsen, método empleado en el ámbito jurídico estricto, por medio del cual se busca eliminar la influencia psicológica, sociológica y teológica. Además, incorporar exclusividad a las formas y conexiones normativas, en la interrelación de estas (Browarski, 2015).

Esta pirámide es la representación gráfica de un sistema jurídico jerárquico, pues según Kelsen no es más que la relación entre las normas legales, explicando que el escenario ideal para regularlas dentro de un sistema es el determinativo, el mismo que engloba los parámetros según importancia y extensión (Browarski, 2015).

Es decir, que las normas que conforman el sistema legislativo se relacionan de manera sistemáticamente escalonada; dinámicamente se puede imaginar que la cúspide de la pirámide sería la constitución, mientras que el resto de los escalones estarán ocupados por las leyes, reglamentos, estatutos, etc. hasta llegar a la base que vendrían a ser las sentencias. Básicamente el parámetro de categorización de esta teoría gráfica es la predominancia de una sobre la otra, así cada escalón se hace más pequeño en medida que el

nivel sube (Browarski, 2015). La pirámide sirve para reflejar la idea de validación y confiabilidad dentro del sistema legislativo de una nación.

Examinando el Convenio 190 de la OIT (2019), este instrumento jurídico internacional establece, en su artículo 4, la importancia de que todos los estados miembros deben adoptar, “de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”. Dicho enfoque debe consistir, sobre todo, en:

- a) prohibir legalmente la violencia y el acoso;
- b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;
- c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;
- d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes; entre otros.

Por otra parte, la Constitución de la República del Ecuador (2008), en su art. 76, expresa medidas sancionatorias al acoso psicológico que puede ejercer una persona sobre otra porque afecta varias dimensiones de la vida del trabajador. En estos casos, el sujeto hostigador puede ser multado y desvinculado de la organización. Esto indica que el responsable del daño debe repararlo y la organización debe identificar el daño y aplicar medidas correctivas y preventivas.

En cuanto a la Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP (Asamblea Nacional, 2018), se tiene el primer artículo innumerado después del art. 24, que establece:

Art. ...- el acoso laboral será entendido por todo comportamiento que atente en contra de la dignidad de una persona, acaecido en el ambiente laboral.

Según se aprecia en este artículo, se establecen las conductas que encuadran en el caso de acoso psicológico laboral, a fin de evitar confusiones y ambigüedades.

Además, se considera el Acuerdo Ministerial 82 (Ministerio de Trabajo, 2017), que contiene la normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral. El artículo 9 de dicha norma, establece:

Art. 9.- Que todas las empresas e instituciones públicas y privadas, con más de 10 trabajadores, debe implementar un programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral.

Toda empresa que tenga 10 trabajadores o más, según se observa en esta norma, debe contar con un programa de prevención de riesgos psicosociales, a fin de lograr un clima laboral agradable.

Por lo antes descrito, el Código del Trabajo ecuatoriano (2017) debe incluir al *mobbing* como agente causal de finalización de contrato laboral y las sanciones que debería acoger podrían asimilarse a lo establecido en el Código Orgánico Integral Penal por tratarse de violencia psicológica. Al respecto, el art.- 157 de este código establece sanciones en caso de actos de perturbación, amenaza, manipulación, chantaje, humillación, aislamiento, vigilancia, hostigamiento o control de creencias. Y en caso de provocar un daño severo debe sancionarse con privación de la libertad entre 1 a 3 años. Si el daño es leve la

infracción puede ser de orden económico y en caso de una afectación moderada se establecen sanciones económicas más la rehabilitación psicológica en el tiempo necesario.

Ecuador a pesar de la insuficiente reforma regulatoria específica contra el *mobbing*, en la Constitución en el artículo 332 prohíbe cualquier acoso o violencia contra la mujer en el trabajo. En el Código Orgánico Integral Penal los artículos 154, 156 al 159, 166, 176 y 177 sancionan y decreta delitos a la intimidación, violencia física, psicológica o sexual contra la mujer. La Ley Orgánica de Servicio Civil dispone en su artículo 48 en los literales f, l y ñ destitución por actos de acoso y atentado a los derechos humanos del servidor y finalmente el Código de Trabajo en el artículo 410 establece obligaciones para la prevención de riesgo, denotando la obligación de los patronos a asegurar condiciones seguras y salubres a los trabajadores. Incluso deben aplicar medidas para garantizar la salud tanto física como emocional y mental; el incumplimiento de este artículo permite finalizar el contrato del hostigador.

Para las víctimas, los artículos 172, 173, 183, 195.3, 621 y 622 del Código del Trabajo, estipulan indemnizaciones especiales por el daño discriminatorio posterior a un análisis coyuntural de un inspector del trabajo.

Analizando el contexto legislativo, específicamente el Código del Trabajo, se observa que éste adolece de modificaciones en los últimos años como la promoción del trabajo juvenil, cesantía y desempleo, pero no impera la inclusión del *mobbing* para aplicar un marco jurídico de protección para las personas abusadas en el trabajo.

Si se tomara en cuenta lo emitido mundialmente por la OIT referente al *mobbing* se debería incluir este tema en una legislación laboral que no sólo lo defina, sino que adopte

medidas de protección y sanciones a estos hechos violentos. Dado que es un tema delicado porque podrían manipularse, es conveniente ser rigurosos en el proceso y establecimiento de parámetros para garantizar los derechos de los trabajadores. (Hermosa, 2017)

La OIT establece en todos los países parámetros para erradicar las agresiones psicológicas que ejerzan trabajadores sobre otros, o jefes sobre subordinados. España es semejante a Ecuador en este sentido, porque son países que siguen sin instituir leyes o un ordenamiento jurídico para regular y sancionar el acoso laboral. No obstante, el hecho de que no exista este orden jurídico en Ecuador no significa que los casos no puedan ser tratados y sancionados por jurisdicciones penales, civiles, sociales y administrativas.

Es una oportunidad para Ecuador dar el primer paso para brindar a su nación garantías a los trabajadores en concordancia con lo establecido por la OIT, y no consolarse en los ejemplos de países europeos que tampoco dan este paso.

Ecuador debe fijarse y tomar como ejemplo países de América Latina que delimitaron una jurisdicción para proteger los derechos de los trabajadores. Entre estos ejemplos se encuentran Colombia y Chile, que incluyeron aspectos legales contra el *mobbing* y reformas para tratar y sancionar el acoso psicológico.

El *mobbing* es una conducta que se observa a diario en las organizaciones mexicana, razón por la que se establecieron normativas para su regulación y erradicación.

En el caso de México, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Diario Oficial de la Federación, 2011), en su artículo XIV establece:

XIV. Que la responsabilidad deberá ser asumida y pagarse indemnización según sea el caso: muerte, incapacidad temporal o permanente por los patronos. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

Esta norma, de carácter general, exige a los empleadores las medidas necesarias para proteger la salud de los trabajadores, y se debe atender, como es lógico, la salud psicosocial de los mismos.

El cuerpo legal específico de esta materia, el Código Federal del Trabajo (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 2012), en sus artículos 47 y 994 establece:

Artículo 47.- Que las causas para rescisión de la relación laboral son:

VIII. Actos inmorales y/o acoso sexual hacia cualquier individuo en el ámbito laboral;

Artículo 994. Se impondrá multa, por el equivalente a:

VI. De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo.

Según se aprecia en esta norma, la ley en materia laboral establece fuertes sanciones para los infractores, así como para los empleadores que cometa o tolere estas conductas.

La Ley Federal del Trabajo, reformada el año 2012, insertó la figura del acoso laboral dentro de la figura de hostigamiento, diferenciándolo de forma expresa del acoso sexual. Sin embargo, faltan disposiciones para sancionar más responsablemente al hostigador, así como medidas de prevención al respecto. (Curiel, 2018).

Entre los artículos que sancionan a los acosadores dentro de esta ley está el artículo 47 señalando que “son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, las siguientes” (Código legal mexicano, 2015):

a) Que incurra el trabajador en faltas de moralidad, en actos de violentos, amenazas, injurias o malos tratos contra el jefe, exceptuando si infiere provocación o es en respuesta u protección propia.

b) El trabajador que ejerza actos violentos, en contra de sus compañeros de trabajo alterando el buen ambiente laboral.

c) El trabajador que realice actos inmorales o de hostigamiento o acoso sexual contra cualquier persona en el ambiente laboral.

De la misma manera, dentro de la Ley Federal del Trabajo se instaure el Artículo 51 el mismo que determina que “son causas de rescisión, sin responsabilidad para el trabajador” (Código legal mexicano, 2015):

a) Cualquier tipo de acto violento (de toda índole) por parte del empleador o cualquiera de sus parientes, directivos y/o representantes.

b) Todo acto fuera del ámbito laboral considerado violento, amenazas, injurias, hostigamiento y / o actos de naturaleza sexual, malos tratos u otros similares, en contra de un colaborador, si son tan graves que hagan imposible cumplir la relación laboral.

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, el patrón puede rescindir sin responsabilidad alguna de la relación de trabajo al empleado que incurra en esta conducta.

También sanciona entre 250 a 500 veces el salario mínimo a cualquier que incida en hostigamiento laboral o sexual (Curiel, 2018).

En esta línea, el trabajador victimizado podrá presentar su queja ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para que esta autoridad lleve a cabo una inspección en el lugar de trabajo (Curiel, 2018).

Analizando las normativas legales de los países seleccionados, se tiene:

La Constitución Política de este vecino país (Congreso de Colombia, 2016), presenta el siguiente artículo de interés para el presente estudio:

Artículo 56. En donde garantizan el derecho a manifestarse, sin embargo, mantienen la estipulación de una comisión que fomentará las buenas relaciones laborales para llegar a una solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales. La ley reglamentará su composición y funcionamiento.

Como se observa, la norma superior colombiana contiene una disposición general, que promueve la convivencia armónica y pacífica en las organizaciones laborales.

Colombia fue uno de los primeros estados regionales en contar con legislación específica para sancionar el acoso laboral. La ley 1010, aprobada y puesta en vigencia el año 2006, tiene, entre otros, los siguientes artículos:

El artículo 1 de la ley 1010 hace mención del objeto de la ley y de los “bienes protegidos”; aquí debemos acotar la novedad que introduce la mencionada ley como son los “bienes protegidos” considerando como bienes jurídicos protegidos” los siguientes:

Artículo 1. Son derechos del trabajador:

- a. El trabajo digno y justo.
- b. La libertad.
- c. Su honor.
- d. La salud mental.
- e. La armonía.
- f. El buen clima laboral.

El artículo 2 define al acoso laboral como “toda conducta reiterada en contra de un colaborador por parte de un empleador, un compañero con el objetivo de generar un grave perjuicio en el trabajo, desmotivar o inducir la salida del colaborador”. Esta norma jurídica califica el acoso laboral como una conducta demostrable que afecte a un empleado o trabajador y que dicha conducta debe ser ejercida por los agentes activos detallados anteriormente.

Además, dicha acción debe tener como finalidad el perjuicio laboral o inducir a que el trabajador renuncie.

Es preciso destacar la calificación que hace la ley colombiana sobre el maltrato laboral como acto de violencia contra la integridad física o sexual incluyéndose los bienes del trabajador.

Otra disposición de la ley colombiana, considera como conductas atenuantes del acoso psicológico laboral:

- a. Una conducta laboral, libre de antecedentes conflictivos.
- b. Obrar en respuesta a una emoción.
- c. Reparar el daño provocado.
- d. La relación afectiva familiar.

Son circunstancias agravantes del acoso psicológico laboral o acoso laboral dentro de la ley colombiana las siguientes:

- a. Repetición periódica de la conducta o los actos.
- b. La concurrencia de dos o más causales.
- c. Presentar esta conducta bajo presión, chantaje y pago.
- d. Ocultando o aprovechando el clima, modo y lugar que dificulten la defensa del ofendido.

Es importante destacar que las situaciones de acoso laboral deben tener lugar dentro del ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral, lo cual lo distingue de otras figuras tales como el acoso sexual entre otras.

No se configurara “acoso laboral” las siguientes conductas:

- a. Las exigencias y órdenes requeridas para conservar la disciplina en los organismos que conforman las fuerzas públicas.
- b. Los pedidos razonables de fidelidad laboral o lealtad a la empresa u organización.

c. Las acciones administrativas orientadas a finalizar el contrato de trabajo.

Cabe acotar que la ley 1010 resalta la necesidad de establecer respuestas estratégicas viables para evitar el acoso laboral las cuales deberán estar previstas en los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones. Se establece como obligación de la víctima de acoso laboral o acoso psicológico laboral poner en conocimiento del mismo al Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos sucedidos.

La denuncia se instrumentará por escrito detallándose dichos hechos sufridos por la víctima y se acompañara prueba del mismo. Puede ser acompañada junto con la solicitud de traslado a la otra dependencia de la misma.

Por último, serán jueces competentes para sancionar el acoso laboral, los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos teniendo como facultad la de imponer sanciones que prevé el artículo 10 de la presente ley 1010.

Debemos considerar que si bien la ley colombiana sanciona al acoso laboral, la misma reviste el carácter de ser una ley administrativa y que es muy leve las sanciones impuestas a quienes cometen el acoso psicológico laboral o violencia laboral, bien podría ser calificada como una ley económica; existe el gran interrogante sobre si tiene precio el daño psíquico y físico que recibe el trabajador a raíz del acoso laboral, ya que el trabajador queda incapacitado moral y físicamente, y que ninguna reparación económica podría cubrir dichas faltas cometidas por el empleador, no evaluándose los costos laborales y sociales que acarrea dicho fenómeno.

Dentro de su Código de Trabajo, el artículo 57 fue criticado por la falta de definición clara para evitar las denuncias, así como el órgano encargado de la protección, así mismo se evidencia falta de sanciones en caso de este tipo de conductas agresivas y hostigadoras contra el trabajador (Morales, 2016).

El *mobbing* desde el punto de vista legal no está regulado específicamente. Pero hay disposiciones que lo amparan de forma general, entre estas regulaciones se encuentra el artículo 30 contenido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el cual establece que el *mobbing* puede ser considerado como un acto hostil que afecta la dignidad del trabajador. (Becker, 2018).

Por otra parte, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo el artículo 56 indica que los empleadores son obligados a prever los riesgos psicosociales que afectan a la salud, en este punto se incluye no sólo aquellos riesgos que afectan a la salud sino también a las afectaciones psicológicas. En un amplio marco, la Constitución Política del Perú dicta que ninguna relación de trabajo debe afectar la dignidad del trabajador (Becker, 2018).

En la Constitución Política del Perú (Congreso Constituyente Democrático, 2015) se encuentra la siguiente disposición legal de carácter general, que plantea los principios de protección al trabajador:

Artículo 26°. Respeto a:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.

3 Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

Por otra parte, el Código del Trabajo del vecino Perú (Congreso de la República, 2006), establece en su artículo 165 la descripción de los actos de hostilidad, que deben ser perseguidos judicialmente:

Artículo 165. Actos de hostilidad

Son actos de hostilidad:

7) El acoso sexual y moral cometido por el empleador, así como también el que sea realizado por un trabajador dentro de la misma categoría en la empresa que la víctima.

La legislación peruana en materia laboral mantiene el concepto de acoso moral para referirse al acoso psicológico laboral, pero en la descripción de dicha conducta, mantiene coincidencia con lo establecido en la doctrina general sobre la materia.

Como es evidente, en la legislación peruana, aunque no hay ninguna norma o ley que garanticen los derechos del trabajador respecto al acoso, hay otras ordenanzas relacionadas a la dignidad humana. Esto se encuentra consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Como complemento, se cita un breve comentario sobre la legislación española que regula el acoso psicológico laboral. En este caso, se tiene la *Ley 62/2003* de medidas fiscales, administrativas y de orden social, que en su art. 28 incorpora la figura jurídica de acoso, definiéndolo como la conducta relacionada con la discapacidad (Jefatura del Estado español, 2003). La norma extrae de su antecedente directo en la *Ley 51/2003 de dos de diciembre* de igualdad de oportunidades, no discriminación, y accesibilidad universal de

todas las personas con discapacidad (Jefatura del Estado español, 2011). Esta última norma define el acoso en los siguientes términos:

“Cualquier conducta hostil, degradante, intimidatoria y ofensiva en contra de una persona que ponga en riesgo su integridad y atente contra su dignidad”

Este concepto es fundamental para abordar y analizar la problemática del acoso psicológico laboral en el contexto español, pero puede ser adaptado sin problemas en la normativa legal ecuatoriana.

Por otra parte, se tiene la Decisión 584 de la CAN (CAN, 2004), que no contiene ninguna disposición específica sobre el acoso psicológico laboral, pero en su artículo 26 establece:

Artículo 26.- El empleador considerará dentro de los factores de riesgo la exposición a factores físicos, químicos y psicosociales con el fin de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Es decir, entre las obligaciones del empleador está plantear las evaluaciones del plan integral de prevención de riesgos, considerando, entre los demás factores, los riesgos psicosociales.

Entre las falencias encontradas en la legislación ecuatoriana se identifica lo establecido en la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo reformada, lo siguiente:

En el artículo innumerado, inserto a continuación del artículo 46 del Código del Trabajo, se tiene una definición de acoso laboral en los siguientes términos:

Art. ...- Definición de acoso laboral: acoso laboral es todo comportamiento que atenta contra la dignidad de la persona. El acoso podrá ser considerado una actuación discriminatoria cuando se origine en alguna de las razones señaladas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial.

La citada definición brinda una orientación general sobre el acoso laboral, acorde a la teoría sobre el tema, señalada en la base teórica del presente estudio. Sin embargo, se advierte la falta de claridad y concisión sobre el acoso laboral, ya que se mezclan conceptos que incluyen el propio acoso laboral, acoso por discriminación y discriminación por filiación sindical y gremial. Otro gran vacío en la norma indicada, es la relativa a la frecuencia y el tiempo de duración, por cuanto la teoría general sobre el tema señala que la conducta regulada sea ejercida al menos tres veces por semana, durante un período no inferior a 6 meses. Estos elementos, irrelevantes a simple vista, son fundamentales para evitar la distorsión y promover, por ejemplo, extorsiones por parte de trabajadores o la facilitación del despido de un trabajador cuando el empleador busca deshacerse de él (Hermosa E. , 2017). Además, se observan las siguientes deficiencias en la norma analizada:

- No establece en el literal sobre los talleres y programas de sociabilización en relación al acoso la frecuencia de asistencia de las víctimas a estos programas de prevención psicosociales. Por lo tanto, es necesario reformar jurídicamente estas leyes para incorporar la obligatoriedad de la asistencia de los trabajadores.

- No se evidencia la obligatoriedad de la adopción de medidas para ejercer el derecho del trabajador en contar con una orientación profesional y técnico para tratar el acoso dentro de las organizaciones mediante la preparación de programas.

Lo antes mencionado se sintetiza en la siguiente matriz de legislación comparada:

Tabla 1. Matriz de comparación legislativa

País Indicador	Ecuador	Colombia	México	Perú
Constitución	No indica	Sí contiene	Sí contiene	No indica
Normas laborales generales	Especifican concepto del acoso laboral.	Es el único país latinoamericano que estableció una ley de alcance nacional para el <i>mobbing</i> , dentro del código de trabajo	Ley Federal del Trabajo es específica sobre el acoso.	No especifican el acoso laboral dentro de sus normas laborales.
Normas especiales sobre el <i>mobbing</i>	No hay	Posee la ley 1010 para regular el <i>mobbing</i>	Hay medidas y sanciones específicas para el <i>mobbing</i> .	Hay una regulación en el Texto Único Ordenado de la Ley de

País Indicador	Ecuador	Colombia	México	Perú
				Productividad y Competitividad Laboral (artículo 30)
Análisis	Es necesario diferenciar el acoso laboral, medidas y sanciones para su regulación.	Es un país que en materia laboral sobre el <i>mobbing</i> debe servir de ejemplo para otros países, pues es muy claro en sus leyes.	El estado respondió con regulaciones para el <i>mobbing</i> conforme al crecimiento del problema observado en las organizaciones.	Se evidencia mínima participación hacia el acoso, cayendo en omisión sobre el mismo.

Fuente: Elaboración propia.

Metodología

Se realizó un estudio comparado entre la legislación ecuatoriana, peruana, colombiana y mexicana, además del estudio de campo que permitió medir las tendencias de esta problemática en el contexto ecuatoriano. Se consideraron estos países, por ser los que más se acoplan a nuestra realidad legal. Además, se realizó un estudio histórico de la evolución

de los riesgos psicosociales asociados al acoso laboral y la temática legal de cómo estos países enfrentan contingencias.

Para este estudio se utilizó el tipo de estudio no experimental-transversal analítico. Se recolectaron datos en un tiempo determinado, para análisis y comparación, sin manipulación de variables (Hernández, *et.al*, 2016).

Esta es una investigación documental no experimental de tipo cualitativo y cuantitativo. La investigación cualitativa estudia la realidad en su contexto natural, tal y como sucede, intentando sacar sentido de, o interpretar los fenómenos de acuerdo con los significados que tienen para las personas indicadas indica la utilización y recogida de una gran variedad de materiales: entrevista, experiencia personal, historias de vida, observaciones, textos históricos, imágenes, sonidos que describen la rutina y las situaciones problemáticas y los significados en la vida de las personas (Hernández, *et.al*, 2016).

Para el presente trabajo de investigación se aplicaron las siguientes técnicas y herramientas (Tamayo y Tamayo, 2017):

Técnica: se aplicó la técnica de la encuesta, diseñada con base en el barómetro de Cisneros, el más apropiado para este tipo de estudios.

Herramienta: se aplicó una matriz legal comparativa en la que su aplicación permitió obtener información concreta y directa del estudio de derecho comparado, y un análisis estadístico de los casos reportados en dichos países.

Se seleccionó una institución educativa, por ser uno de los tipos de organización con mayor exposición a esta problemática. Dicha organización, que autorizó el ingreso a sus

instalaciones y la aplicación de las encuestas, lo hizo con la condición de que no se la identificara para el estudio, pero con el compromiso de entregar los resultados y recomendaciones para aplicar los correctivos necesarios. Esta institución tiene los siguientes datos básicos:

Tabla 2.

Descripción de la organización analizada (institución educativa)

Tipo de organización	Centro de capacitación
Ubicación	Dos sedes: norte (sector Bellavista) y Sur (sector Villaflora).
Población que atiende (estudiantes)	945
Tipo de formación	Formal, capacitación en idioma inglés
Planta de trabajadores	16 administrativos 45 comerciales 69 educadores

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Tomando en cuenta que se trata de una población reducida (130 trabajadores), se optó por aplicar un censo, es decir, encuestar a la totalidad de los mismos, prescindiéndose de una muestra.

Análisis de Resultados

A continuación, se presenta un análisis del concepto y los efectos que el *mobbing* en una organización evidenciando la necesidad de aplicar medidas para erradicarla. Para tal fin, se aplicó una encuesta basada en el Barómetro Cisneros (ver Anexo 1), en una institución privada.

El barómetro Cisneros es la herramienta más utilizada para este tipo de estudios, considerando los elementos y factores que permita analizar, y tuvo varias adaptaciones en el contexto latinoamericano, en función del grupo que se analiza, el estilo de liderazgo y la legislación propia de cada país, entre otros factores. Se trata de una batería de 40 ítems, que permiten abordar una diversidad de factores de riesgo de sufrir acoso psicológico laboral, pudiendo aplicarse todos los ítems, o solo algunos. Los datos fueron tabulados, graficados e interpretados con base en la siguiente leyenda, presentada en la tabla 2:

Tabla 3.

Criterios de respuesta

Ítem	Abreviación
Nunca	N
Pocas veces al año	PVAA

Una vez al mes o menos	UVAMOM
Algunas veces al mes	AVAM
Algunas veces a la semana	AVAS
Todos los días	TLD

Pregunta 1. Mi superior me niega la opción de hablar o reunirme con él

	Número	Porcentaje
N	96	74%
PVAA	34	26%
Total	130	100%

Fuente: Elaboración propia.

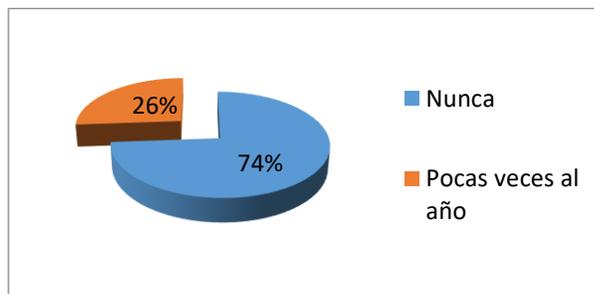


Figura 1. Mi superior me niega la opción de hablar o reunirme con él

Fuente: Elaboración propia.

En esta pregunta se determina que el porcentaje más alto de los trabajadores encuestados (74%) nunca recibió la restricción de comunicación o reunirse con él, mientras que el porcentaje de 26% del total percibe esta problemática pocas veces al año, con esto salta a la luz la probabilidad de que en la organización exista acoso psicológico laboral a un nivel bajo poner por qué

Pregunta 2. Me apartan o me hacen a un lado, o no me toman en cuenta, pretendiendo no verme

	Número	Porcentaje
N	69	53%
PVAA	10	8%
UVAMOM	11	8%
AVAM	21	16%
AVAS	11	8%
TLD	8	6%
Total	130	100%

Fuente: Elaboración propia.

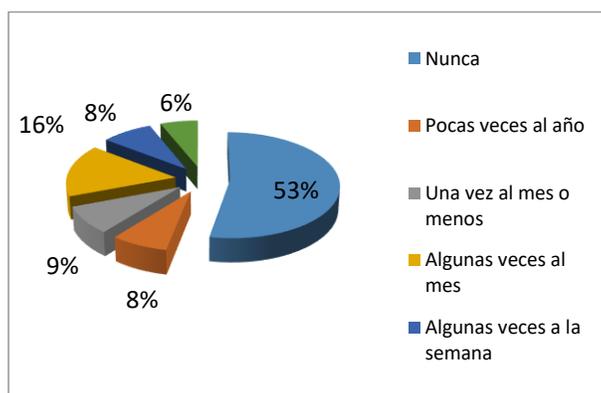


Figura 2. Me apartan o me hacen a un lado, o no me toman en cuenta, pretendiendo no verme

Fuente: Elaboración propia.

En este punto de la encuesta, se manifiesta un porcentaje de (53%) en donde indican que nunca se advirtió el problema de exclusión. Pero, existe un 16% quienes afirman tener estos problemas algunas veces al mes, lo que lleva a inferir que puede existir un cimientto para el acoso laboral canalizado en ignorar al individuo.

Pregunta 3. Me impiden expresarme, interrumpiéndome de forma reiterada

	Número	Porcentaje
N	69	53%
PVAA	41	32%
AVAM	9	7%
AVAS	11	8%
Total	130	100%

Fuente: Elaboración propia.

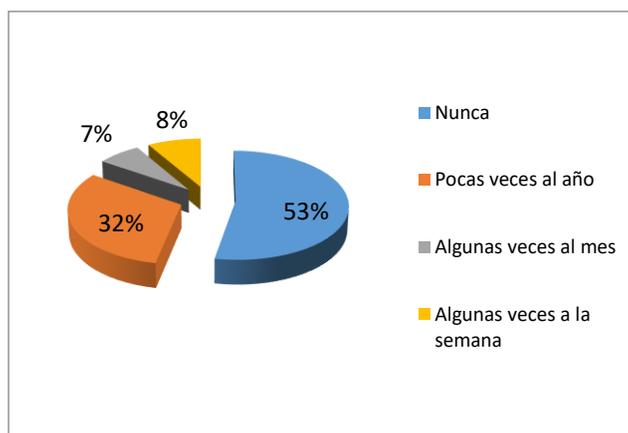


Figura 3. Me impiden expresarme, interrumpiéndome de forma reiterada

Fuente: Elaboración propia.

Seguido a esto, se evidencia a cuatro trabajadores (32%), quienes afirman que los interrumpen continuamente sin permitirles expresarse pocas veces al año. Sin embargo, el porcentaje más alto (53%) no percibe este problema.

Pregunta 4. Me obligan a ejecutar labores contrarias a mis principios o mi moral

	Número	Porcentaje
N	109	84%
PVAA	11	8%
UVAM	10	8%
Total	130	100%

Fuente: Elaboración propia.

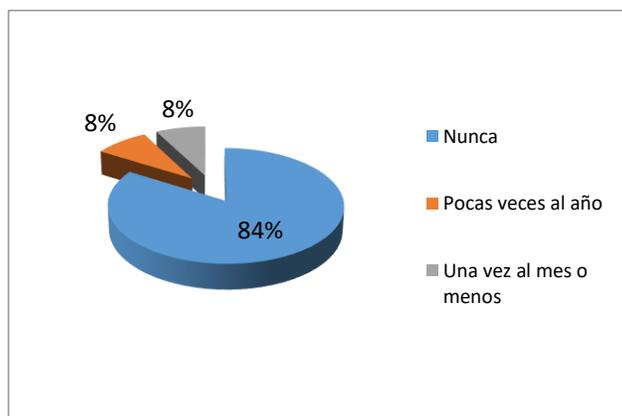


Figura 4. Me obligan a ejecutar labores contrarias a mis principios o mi moral

Fuente: Elaboración propia.

En este inciso se revela algo importante para la organización, y es que el 84% de los trabajadores encuestados afirma que nunca fueron forzados a hacer nada que fuera contra sus principios o su ética de trabajo. Esto sin duda es un importante referente para la investigación, pero debiendo prestarse especial atención al dato de que el 8% señala que eso sucedió “pocas veces al año”, del mismo modo el restante 8% que reconoce que así fue “una vez al mes o menos”.

Pregunta 5. Evalúan mi desempeño en inequidad o con sesgos

	Número	Porcentaje
N	89	68%
PVAA	29	22%
UVAM	12	9%
Total	130	100

Fuente: Elaboración propia.

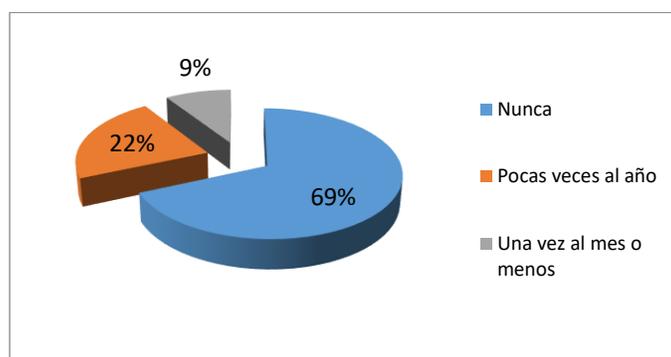


Figura 5. Evalúan mi desempeño en inequidad o con sesgos

Fuente: Elaboración propia.

Mientras que aquí se revela la presencia de tres trabajadores (22%), que señalan interrupciones continuas. El porcentaje más alto (69%) reconoce no tener dicho problema, lo que reduce significativamente el riesgo de acoso psicológico laboral, al menos hasta la exposición de estos datos, sobre todo considerando la frecuencia baja del referido comportamiento detectado.

Pregunta 6. Me niegan tareas para ejecutar, incluso aquellas de iniciativa mía

	Número	Porcentaje
N	118	91%
PVAA	12	9%
Total	130	100%

Fuente: Elaboración propia.

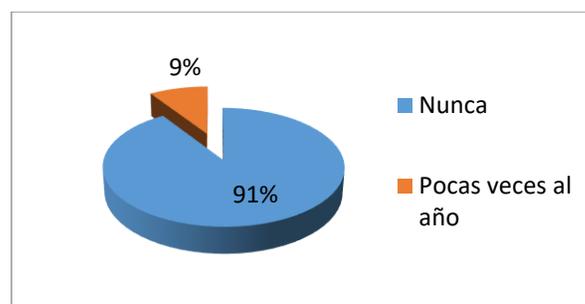


Figura 6. Me niegan tareas para ejecutar, incluso aquellas de iniciativa mía

Fuente: Elaboración propia.

Del mismo modo en otros varios casos encontrados, se constata que el porcentaje más alto de los trabajadores (91%) señala que este comportamiento no se da nunca, dejándose a casi todos permanentemente ocupados con tareas importantes para ellos, aunque uno de ellos señala que esta situación se da en su caso pocas veces al año. Al tomar en cuenta la frecuencia, esto no parece significativo, pero debe tomarse como referencia para el futuro.

Pregunta 7. Me asignan labores inferiores a mi capacidad profesional o de mis competencias laborales

	Número	Porcentaje
N	91	70%
PVAA	33	25%
AVAS	6	5%
Total	130	100%

Fuente: Elaboración propia.

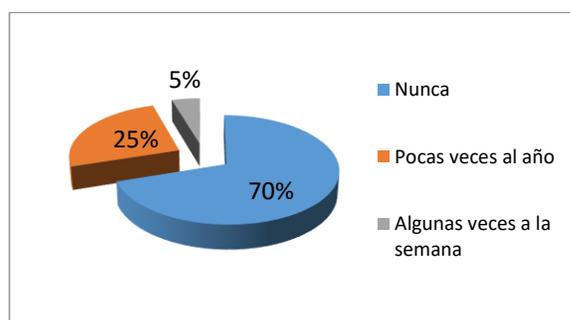


Figura 7. Me asignan labores inferiores a mi capacidad profesional o de mis competencias laborales

Fuente: Elaboración propia.

Ahora, bien avanzando con el análisis también se evoca la identificación de tres trabajadores (25%), que señala que lo interrumpen continuamente impidiéndole expresarse en una frecuencia de pocas veces al año. El porcentaje más alto (70%) no señala el mismo comportamiento en sus compañeros, como se evidenció anteriormente.

Pregunta 8. Me asignan actividades interés o relevancia para la institución

	Número	Porcentaje
N	111	85%
PVAA	19	15%
Total	130	100%

Fuente: Elaboración propia.

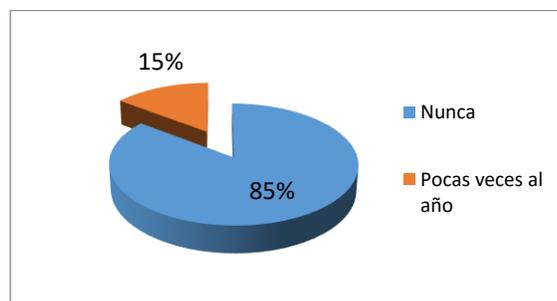


Figura 8. Me asignan actividades interés o relevancia para la institución

Fuente: Elaboración propia.

Ahora bien, en este punto, se encuentran a dos trabajadores (15%), que afirman tener tareas rutinarias y sin valor una vez al mes o menos. El porcentaje más alto (85%) afirma no tener dicho problema.

Pregunta 9. Me saturan con exceso de trabajo con mala intención

	Número	Porcentaje
N	88	68%
PVAA	30	23%
AVAM	12	9%
Total	130	100%

Fuente: Elaboración propia.

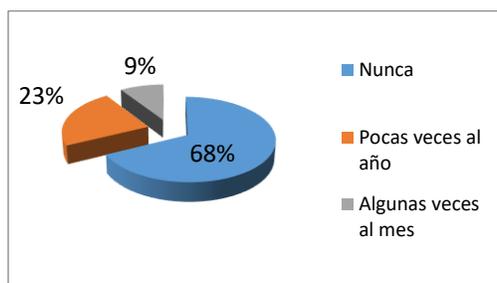


Figura 9. Me saturan con exceso de trabajo con mala intención

Fuente: Elaboración propia.

Dentro de estos valores surgen tres trabajadores (23%), afirmando que los abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada. El porcentaje más alto (68%) no señala el mismo comportamiento en sus compañeros.

Pregunta 10. Me obligan a ejecutar actividades peligrosas para mi integridad o mi salud intencionalmente

	Número	Porcentaje
N	101	78%
PVAA	29	22%
Total	130	100%

Fuente: Elaboración propia.

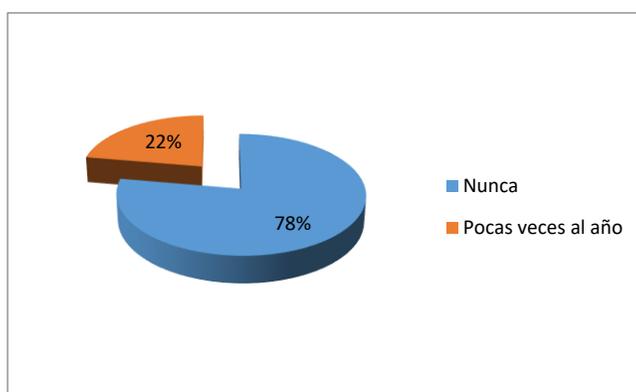


Figura 10. Me obligan a ejecutar actividades peligrosas para mi integridad o mi salud intencionalmente

Fuente: Elaboración propia.

Se determina que el porcentaje más alto de los trabajadores encuestados (78%) nunca realizó tareas que al ejecutarse provocarían daños físicos ni integrales, y el restante porcentaje (22%) afirma que tuvo ese problema pocas veces al año. Esto permite afirmar que en las diferentes instituciones donde laboran los trabajadores encuestados no formulan

evidencias firmes de acoso psicológico laboral, pero es necesario continuar con la exposición de los resultados antes de formular una conclusión en ese sentido.

Pregunta 11. Me impiden aplicar medidas de seguridad mínimas para ejecutar mi trabajo

	Número	Porcentaje
N	101	78%
PVAA	29	22%
Total	130	100%

Fuente: Elaboración propia.

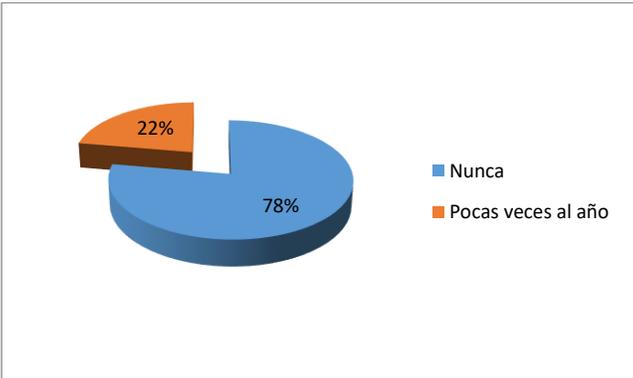


Figura 11. Me impiden aplicar medidas de seguridad mínimas para ejecutar mi trabajo

Fuente: Elaboración propia.

Un porcentaje alto de los trabajadores encuestados (78%) nunca tuvo el problema para realizar su trabajo pues lo mantenían con las seguridades requeridas y con la debida seguridad, y el restante porcentaje (22%) lo percibió pocas veces al año.

Pregunta 12. Minusvaloran y desechan mi trabajo, no importa lo que haga

	Número	Porcentaje
N	81	62%
PVAA	49	38%
Total	130	100%

Fuente: Elaboración propia.

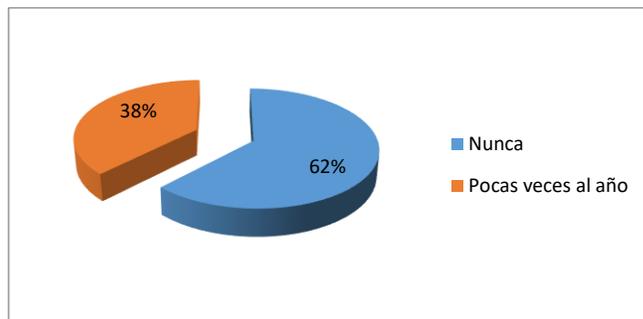


Figura 12. Minusvaloran y desechan mi trabajo, no importa lo que haga

Fuente: Elaboración propia.

Ahora, que para esta pregunta el porcentaje más alto de los trabajadores encuestados (62%) nunca tuvo el problema de que minusvaloran y desecharan su trabajo, no importando lo que haga. Hasta el momento, no se identifica ningún comportamiento sostenido por más de seis meses, lo que impide todavía hablar de una situación clara de acoso psicológico laboral, pero saltan ciertos atisbos que al menos hacen posible su sospecha.

Pregunta 13. Me acusan de incumplimiento, errores y fallos de forma injustificada

	Número	Porcentaje
N	51	39%
PVAA	69	53%
UVAM	10	8%
Total	130	100%

Fuente: Elaboración propia.

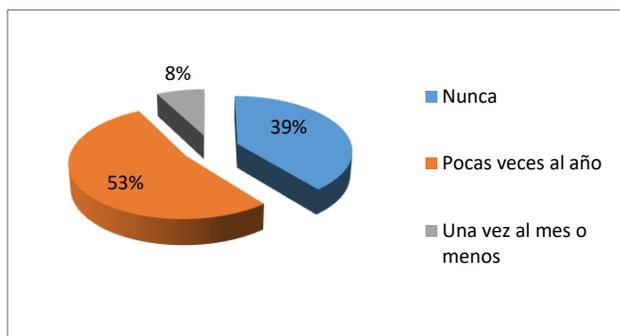


Figura 13. Me acusan de incumplimiento, errores y fallos de forma injustificada

Fuente: Elaboración propia.

Se observa que el porcentaje más alto de (53%) tuvo el problema de que lo acusan injustificadamente de incumplimiento, errores, fallos, incorrectos y difusos, pocas veces al año, mientras que el siguiente porcentaje con significancia de (39%) afirma no haber tenido nunca ese problema. Con estos valores miramos que se desarrolla un pequeño conflicto de

interpretación, puesto que la exigencia del acoso psicológico laboral es que cualquiera de los comportamientos indicados sea denunciado por pocos trabajadores, conforme se examinó en la teoría.

Pregunta 14. Recibo críticas por cualquier cosa o decisión que tome en mi lugar de trabajo

	Número	Porcentaje
Nunca	80	62%
Pocas veces al año	50	38%
Total	130	100%

Fuente: Elaboración propia.



Figura 14. Me acusan de incumplimiento, errores y fallos de forma injustificada

Fuente: Elaboración propia.

Al mirar los datos develan que cinco trabajadores (38%), señalan recibir críticas pocas veces al año. El porcentaje más alto (69%) afirma que dicho comportamiento no se dio nunca en su caso.

Discusión

Según se observó en la tabla 16, el 38% de los trabajadores encuestados declara recibir críticas por cualquier cosa o decisión que tome en su lugar de trabajo en una frecuencia de pocas veces al año. Con base en la teoría analizada, el acoso psicológico laboral, es la serie de actos violentos aplicados de forma sistemática, recurrente, tomando en cuenta una frecuencia de “al menos una vez a la semana” con un intervalo de tiempo específico, durante más de seis meses, sobre un trabajador en el ambiente laboral, en concordancia con Iñaki Piñuel (2016). Habiendo Con base en los resultados de la encuesta aplicada, se evidencia la inexistencia de *mobbing* en la organización analizada. Sin embargo, se evidenciaron algunos comportamientos que denotan proclividad a que se presente este problema en la organización.

Al relacionar los resultados al marco teórico de este estudio, Gimeno (2014) afirma que el acoso laboral aparece en cualquier instante, desconociendo jerarquías laborales y rangos. El *mobbing* es un tipo de estrés laboral, caracterizado porque ocurre por causas no relacionadas directamente al desempeño en el trabajo o con su organización. Se origina en las relaciones interpersonales.

Además, al comparar la legislación laboral en el tema abordado en este estudio, se determinó que las constituciones, como normas legales supremas, no contienen normativa legal sobre el acoso psicológico laboral, en los casos de Ecuador y Perú, mientras que las de Colombia y México sí contemplan esta problemática. En cuanto a contar con una norma legal específica sobre el tema, Colombia es el único país a nivel regional que aporta una

norma concreta, aunque los otros tres países, entre ellos Ecuador, también incluyen en su normativa general regulaciones sobre el *mobbing*.

Tanto en Ecuador como en los demás países señalados, todavía se debe avanzar bastante para erradicar el acoso psicológico de las organizaciones, pero la preocupación principal se debe centrar en el caso ecuatoriano.

Existen muchos indicadores que permiten identificar la existencia de acoso psicológico laboral: los problemas de comunicación, no apreciar sus esfuerzos, desestimar su presencia, hablar con otras personas como si el trabajador víctima no existiera, rechazándose todo contacto con la misma, entre otros señalados por González (2016), en concordancia con los resultados obtenidos.

Propuesta

El acoso laboral o *mobbing* como riesgo psicosocial origina rupturas y daños no solo en los trabajadores sino en las organizaciones también, pues sus consecuencias pueden ser devastadoras.

En Ecuador, a través del Ministerio de Trabajo se propuso la ‘Normativa para Erradicar la Discriminación en Espacios Laborales’. Su propósito es erradicar cualquier tipo de discriminación laboral, promoviendo el clima armónico entre empleadores y trabajadores (Machado, 2019).

Por esto, esta propuesta está orientada a generar medidas preventivas para que el acoso psicológico esté fuera de la institución.

El *mobbing* tiene la capacidad de infringir un grave daño emocional ocasionando cuadros patológicos crónicos que pueden llevar a la incapacidad y/o muerte del trabajador. Por este agravante desde una mira política y social es imperioso aplicar medidas legales para prevenir y regular el acoso laboral (Civera & Herrera, 2017).

El acoso laboral deteriora lentamente las relaciones sociales en el trabajo, es una situación conflictiva que afecta también la productividad y posibilidad de desarrollo organizacional. Estas conductas por lo general son toleradas en silencio por la víctima por diversas razones económicas y personales.

Por la anterior razón, organizaciones internacionales como la OIT consideran al *mobbing* como un problema social, debido a las consecuencias perjudiciales a la salud que trae consigo. Entonces si ya organismos internacionales escrutaron, Ecuador debe visualizar este panorama e incluir reformas en el Código del Trabajo para promover ambientes laborales seguros para la salud, es necesario que sea claro y específico en su normativa en materia del acoso laboral.

Finalmente, aplicar estrategias claras y específicas dentro del marco de trabajo permitirá fortalecer los grupos y las relaciones sociales. La medida para corregir esta situación es en definitiva descubrirlo, reconocerlo y actuar mediante el diseño de estrategias erradicadoras del *mobbing* (Civera & Herrera, 2017).

La propuesta para regular el acoso laboral dentro de las organizaciones se basa en diseñar estrategias de acuerdo a los siguientes objetivos:

- Evaluar el grado de cohesión entre el grupo de los trabajadores.

- Localizar a los sujetos aislados.
- Identificar falencias en la legislación y organización sobre la regulación del acoso laboral.
- Diseñar y promover un protocolo de salud ocupacional para regular el acoso laboral.

Con base en las encuestas aplicadas en la Institución de enseñanza del idioma inglés de la ciudad de Quito, se determinó que no existen ni indicios ni la presencia de acoso psicológico laboral en la institución seleccionada, pero se identificaron algunas conductas relacionadas con la problemática abordada, en una frecuencia baja. Del estudio realizado se puede diagnosticar lo siguiente:

Fueron detectados los siguientes problemas:

- Desinformación sobre la problemática.
- Falta de intervención del departamento de recursos humanos.
- Promover eventos para un ambiente laboral de calidad.

Se identificaron las siguientes necesidades en la organización:

- Mejorar la administración, prestando especial atención al clima laboral.
- Fomentar el buen trato entre trabajadores.
- Conocimiento acerca del *mobbing* en detalle.

Existen los siguientes intereses:

- Implementar la propuesta para la prevención del *acoso psicológico laboral*.
- Estimular el uso adecuado de las capacidades y habilidades.

- Estimular sentimientos de tranquilidad y pertenencia en los colaboradores para un mejor clima laboral.

Anteproyecto de ley

Modificación de la regulación del acoso laboral en el Código del Trabajo de la República del Ecuador

Artículo 1°. Objeto de la Ley. La presente Ley tiene por objeto definir de forma clara y unívoca el concepto de Acoso laboral en la legislación laboral ecuatoriana, a fin de evitar interpretaciones ambiguas sobre esta conducta.

Artículo 2°. Modifíquese el primer artículo innumerado después del artículo 46 del Código del Trabajo, en los siguientes términos:

Art. ...- en donde se entenderá debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido durante al menos 3 veces por semana y durante no menos de 6 meses, poniendo en riesgo su integridad física, su vida familiar y social, e incluso su vida.

Se evaluarán por una autoridad en referencia a esta definición, la autoridad judicial se apoyará en informes periciales de expertos en la materia, quienes emitirán criterio calificado que permitan la determinación de la existencia o no de acoso laboral.

Artículo 3°. Agréguese después del primer artículo innumerado que sigue al artículo 46 del Código del Trabajo, los siguientes artículos innumerados:

Artículo... La autoridad en materia laboral debe diseñar y ejecutar talleres y programas de prevención y socialización de las características y riesgos del acoso laboral, así como el debido apoyo a las víctimas de dicho comportamiento.

Artículo... La autoridad en materia laboral está obligada a adoptar medidas tendentes a garantizar el ejercicio del derecho del trabajador a contar con orientación profesional y técnica, que le permita superar el acoso laboral, y todo lo que conlleva en la vida del trabajador.

Después de revisar toda la literatura expuesta en el marco teórico de este artículo, se puede asegurar que el acoso laboral se puede prevenir incluso erradicar, en este sentido, incluimos este apartado considerando que es importante conocer cómo hacerlo:

1. Selección de la meta y la estrategia

El principal factor en cualquier plan preventivo contra el acoso es el involucramiento de los niveles estratégico, táctico, operativo y de apoyo. Generalmente, esto se concreta en un documento donde se expresa este compromiso colectivo.

2. Prestar mayor atención al reclutamiento y selección de personal nuevo

Es necesario involucrar con un compromiso mayor a la sección de Talento humano, exigiendo o promoviendo técnicas de selección más claras y objetivas, que faciliten la identificación de personas apropiadas para las vacantes, sobre todo en los puestos de supervisión que incluyen responsabilidad sobre otros. Así, se seleccionará a aquellos menos proclives a desarrollar tendencias autoritarias y agresividad hacia los compañeros y subalternos.

3. Diseñar programas de capacitación especializados

Los programas de información y capacitación son un elemento clave en cualquier programa preventivo de acoso psicológico. Los programas deben contener un protocolo de actuación y el entrenamiento apropiado en habilidades como defensa de primer nivel en esas situaciones.

4. Políticas informativas y difusión de las actuaciones

Se puede reducir el riesgo de acoso laboral difundiendo más información de la empresa entre los colaboradores. La veracidad de los canales de comunicación de la organización hacia los colaboradores. Las técnicas aplicadas constan de sesiones informativas, reuniones con todo el personal, debates grupales y grupos de solución de conflictos, entre otros.

Si bien la prevención se constituye en el punto central de las estrategias para frenar el acoso laboral, todos los colaboradores recibirán preparación para enfrentar tales situaciones. Este planteamiento exige diversas estrategias de intervención, específicamente en cuanto a la detención del acoso y la respuesta inmediata y apoyo a la víctima.

Los especialistas en esta problemática definen los requisitos esenciales de los programas de prevención e intervención:

- Construir una política clara de tolerancia cero al acoso en el trabajo
- El personal debe estar consciente e informado sobre qué es el acoso y cómo erradicarlo.
- Difusión de procedimientos de respuesta para enfrentar el acoso.

- Identificación y cumplimiento de los procedimientos de la organización frente a los acosadores.

Conclusiones y Recomendaciones

Con base en los objetivos planteados en la investigación y los hallazgos encontrados se plantean las siguientes conclusiones:

- Se analizó el desarrollo histórico del acoso laboral del Ecuador. Se observa que el acoso laboral es un riesgo psicosocial que todavía no está regulado por el ordenamiento jurídico del Estado ecuatoriano de forma precisa, aunque prevalezcan normativas como el Código de Trabajo que definen al acoso laboral como una conducta agresiva de hostigamiento, todavía no se encuentran sanciones claras y normas para prevenir y reparar los daños causados en los trabajadores.
- Se comparó la normativa legal ecuatoriana con las de México, Colombia y Perú, siendo el acoso laboral uno de los riesgos psicosociales más importantes en los últimos tiempos dentro de los procesos productivos. Se observa que el único país latinoamericano en regular el acoso laboral mediante el establecimiento de leyes es Colombia, quien estableció la ley 1010 para actuar contra el acoso laboral. Aunque se bosquejan falencias en sanciones para estas conductas, ha sido el único país que dio este paso agigantado solo para regular el *mobbing*.
- Se identificaron las falencias existentes en la legislación ecuatoriana relacionadas con el acoso laboral, destacando la imprecisión conceptual de la conducta que

debe regularse y erradicarse, como forma preventiva del acoso psicológico laboral, entre otros importantes aspectos.

Además, se plantean las siguientes recomendaciones:

- Aplicar obligatoriedad de profesionales para tratar el *mobbing* dentro de la organización, quien será una persona capaz de detectar, tratarlo y rehabilitarlo.
- Promover en los sindicatos y autoridades protocolos de actuación para prevenir el acoso laboral. Así como también capacitar a estos cuerpos voluntarios a participar en gestión de conflictos, procedimientos institucionales y velar por el derecho de los trabajadores para evitar el hostigamiento.

Referencias

- Allier, J. (20 de Mayo de 2017). *Riesgos del trabajo ciencia infortuita de los riesgos laborales*. Recuperado el 21 de Febrero de 2019, de <http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/DerechoSocial/12/rb/rb12.pdf>
- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Registro Oficial.
- Asamblea Nacional. (9 de Julio de 2018). *Ley Orgánica del Servicio Público*. Recuperado el 4 de Noviembre de 2019, de <http://www.lexis.com.ec/wp-content/uploads/2018/07/LI-LEY-ORGANICA-DE-SERVICIO-PUBLICO-LOSEP.pdf>
- Barbado, P. (2015). El acoso psicológico en el ámbito laboral de la Organización Internacional del Trabajo. *Revista de Derecho Laboral y de la Seguridad Social*, 1529-1556.
- Becker, J. (2018). *Mobbing: ¿Cómo enfrentar esta modalidad de acoso laboral?* Obtenido de Info capital humano: <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/informes/mobbing-como-enfrentar-esta-modalidad-de-acoso-laboral/>
- Browarski, G. (17-18 de Junio de 2015). *Curso de Ordenamiento Territorial*. Recuperado el 9 de Noviembre de 2019, de http://awsassets.wwfar.panda.org/downloads/modulo_2_marco_legal_ot_magyp.pdf
- CAN. (7 de Mayo de 2004). *Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Recuperado el 6 de Noviembre de 2019, de <https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/12/decision584.pdf>

- Chiavenato. (2018). *Administración de recursos humanos*. Colombia: Mc. Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Introducción a la teoría general de la Administración*. México: McGraw-Hill.
- Civera, M., & Herrera, M. (2017). *Estudios de antropología biológica*. México, D.F: Ciudad Universitaria.
- Código legal mexicano. (2015). *Ley Federal del trabajo*. México D.F: Asamblea mexicana.
- Congreso Constituyente Democrático. (2015). *Constitución Política del Perú*. Recuperado el 11 de Noviembre de 2019, de https://www.tc.gob.pe/tc/private/adjuntos/cec/publicaciones/publicacion/Compendio_Normativo.pdf
- Congreso de Colombia. (2016). *Constitución Política de Colombia*. Recuperado el 12 de Noviembre de 2019, de <http://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia.pdf>
- Congreso de la República. (2006). *Ley General del Trabajo*. Recuperado el 12 de Noviembre de 2019, de <http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2006/trabajo/ley-general/texto.pdf>
- Congreso de la República. (2017). *Codificación del Código del Trabajo*. Quito: Registro Oficial. Suplemento 167 de 16-dic-2005.

Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. (2012). *Ley federal del trabajo*. Recuperado el 12 de Noviembre de 2019, de <https://www.uv.mx/uge/files/2014/05/Ley-Federal-del-Trabajo.pdf>

Curiel, J. (23 de Mayo de 2018). *Mobbing y su tratamiento en la legislación mexicana*. Recuperado el 10 de Julio de 2019, de Innovación RH: <https://rhenlasempresas.com/portfolio-item/mobbing-y-su-tratamiento-cuando-la-persona-que-ha-sufrido-mobbing-en-la-legislacion-mexicana/>

Diario Oficial de la Federación. (2011). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos actualizada a 2011*. Recuperado el 12 de Noviembre de 2019, de <http://www.sct.gob.mx/JURE/doc/cpeum.pdf>

Espejo, R. (2016). *Hostigamiento psicológico en el trabajo*. Barcelona: Alianza.

Gimeno, R. (2014). *La presión laboral tendenciosa*. Girona: Universidad de Girona.

González de Rivera, J. (2016). *El maltrato psicológico: cómo defenderse del acoso psicológico laboral y otras formas de acoso*. Madrid: Espasa Calpe.

González, J. (2016). *El maltrato psicológico: cómo defenderse del acoso psicológico laboral y otras formas de acoso*. Madrid: Espasa Calpe.

Hermosa, E. (2017). *El mobbing o acoso laboral, pautas para su tratamiento en el Ecuador*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.

Jefatura del Estado español. (31 de Diciembre de 2003). *Ley 62/2003 de medidas fiscales, administrativas y de orden social*. Recuperado el 12 de Noviembre de 2019, de http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/l62-2003.html

Jefatura del Estado español. (2011). *Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, actualizada 2011*. Recuperado el 12 de Noviembre de 2019, de http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/151-2003.html

Machado, J. (27 de agosto de 2019). *En 20 meses se han reportado 518 denuncias por acoso laboral*. Obtenido de Primicias:
https://www.primicias.ec/noticias/sociedad/acoso-laboral-trabajadores-empleadores/?utm_source=twitter&utm_medium=&utm_term=&utm_content=&utm_campaign=

Ministerio de Trabajo. (16 de Junio de 2017). *Acuerdo Ministerial 82*. Recuperado el 10 de Noviembre de 2019, de Normativa erradicacion de la discriminacion en el ámbito laboral: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-82.-NORMATIVA-ERRADICACION-DE-LA-DISCRIMINACION-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf>

Morales, M. (2016). *Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada*. Obtenido de Scielo: www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332016000300071

Moreno. (2015). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización histórica. *Revista de Medicina y Seguridad del Trabajo*, 162.

OIT. (2019). *C190-Convenio sobre la violencia y el acoso*. Recuperado el 15 de Octubre de 2019, de

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Paz y Miño, O. (2015). *Consecuencias del acoso laboral*. Obtenido de Derecho Ecuador:
<https://www.derechoecuador.com/el-acoso-laboral>

Pérez, J. (2015). *Acoso psicológico laboral, violencia física y acoso sexual*. Barcelona:
INSHT.

Piñuel, I. (2016). *Acoso psicológico laboral. Manual de autoayuda para superar el acoso psicológico en el trabajo*. Buenos Aires: Aguilar.

Tamayo y Tamayo, M. (2017). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa-Noriega.

-Editorial-
CILADI
Centro de Investigación Latinoamericano
para el Desarrollo e Innovación

ISBN: 978-9942-7239-1-8

