



Análisis estadístico descriptivo neutrosófico sobre el daño moral producto del acoso laboral

Neutrosophical statistical descriptive analysis of the moral damage resulting from workplace harassment

José Luis Maldonado Cando ¹, Johanna Roció Cabrera Granda ², German Fabricio Acurio Hidalgo ³, and Julián Rodolfo Santillán Andrade ⁴

¹ Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Santo Domingo, Ecuador. E-mail: us.josemaldonado@uniandes.edu.ec

² Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Santo Domingo, Ecuador. E-mail: ds.johannarcg20@uniandes.edu.ec

³ Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Santo Domingo, Ecuador. E-mail: us.germanacurio@uniandes.edu.ec

⁴ Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Santo Domingo, Ecuador. E-mail: us.juliansantillan@uniandes.edu.ec

Resumen. La investigación aborda una temática actual y novedosa como lo es el acoso laboral es la situación en la que una o varias personas ejercen sobre otra, violencia psicológica, física o de cualquier otro tipo dentro de su lugar de trabajo o fuera de él, atentando contra la dignidad e integridad psíquica, física o moral ya sea desmeritando el trabajo que se desempeña, ejerciendo algún tipo de represión o perturbación en las funciones que realiza o destruir su reputación, teniendo como resultado principal el abandono de la persona acosada de su lugar de trabajo. Donde debido al carácter multidisciplinar de ésta temática se obra desde una perspectiva estadística y neutrosófica y es por ello el objetivo es realizar un análisis estadístico descriptivo neutrosófico del conocimiento de estudiantes de la carrera de derecho sobre el daño moral producto del acoso laboral. Para la presente investigación se utilizaron métodos y técnicas de carácter teóricos, empíricos y matemático estadísticos. Los resultados obtenidos develan que el empleo de la neutrosoffia es importante para lograr mayor precisión en los datos obtenidos garantizan el nivel de fiabilidad de la investigación.

Palabras clave: estadística neutrosófica, mobbing, acoso laboral, reparación integral, víctimas

Summary. The research deals with a current and novel topic such as the one of harassment at work is the situation in which one or several people exert psychological, physical or any other type of violence on another person within the workplace or outside it, attacking the dignity and psychological, physical or moral integrity, either by belittling the work performed, exerting some kind of repression or disturbance in the functions performed or destroying its reputation, having as main result the abandonment of the harassed person from his workplace. Due to the multidisciplinary nature of this topic, it is approached from a statistical and neutrosophical perspective and that is why the objective is to perform a statistical and neutrosophical descriptive analysis of the knowledge of law students about the moral damage resulting from labor harassment. For the present research, theoretical, empirical and mathematical-statistical methods and techniques were used. The results obtained reveal that the use of neutrosophy is important to achieve greater precision in the data obtained, guaranteeing the level of reliability of the research.

Key words: neutrosophic statistics, mobbing, mobbing, mobbing, integral reparation, victims

1 Introducción

Para llegar al punto de conceptualización actual acerca del mobbing existieron varias investigaciones al respecto, cabe señalar que este término no era utilizado para referirse al comportamiento humano sino que fue utilizado por primera vez por el etólogo Konrad Lorenz [1] quien para referirse a la conducta de supervivencia de los animales pequeños frente a la presencia de sus depredadores o animales más grandes, indicando que los primeros se reunían para amenazar a los animales que temen (p. 82). Posteriormente el investigador Heinemann [2], desarrolló una investigación sintetizada en la conducta de los niños en sus horarios de clases y utilizó el término mobbing para referirse al comportamiento demasiado destructivo que generalmente es realizado por varios niños en contra de uno solo. (p. 173)

A inicios de 1980, Leymann, [3] acopló el término mobbing para referirse a un comportamiento de hostigamiento con características detalladas anteriormente pero en el lugar de trabajo, e indica que no consideró oportuno

tuno utilizar el término de intimidación debido a que este tipo de conductas de comunicación desastrosa tenían cierta particularidad, pues si bien es cierto la intimidación se enfrasca únicamente en la agresión física y la amenaza, situación que no se daba en el ambiente laboral, pues afirma que el mobbing o acoso psicológico en el trabajo tenía la particularidad de sutileza o de manera muy reservada (p. 6) debido a que se lograba así poner a las personas víctimas en un estado de desconexión tal, que no se evidenciaba a breves rasgos.

El término mobbing de conformidad con el análisis realizado por Velázquez, [4-21] viene del verbo to mob el cual es usado para describir la acción de gentío de agolparse en torno a algo o bien la de asediar o atacar en masa a alguien (p. 1) al tratar de ser traducido el término al español, se han encontrado varias expresiones, con las que se busca plasmar la misma idea: acoso moral, acoso psicológico laboral, acoso moral, acoso institucional, psicoterror, persecución en cubierta, violencia psíquica, maltrato psicológico. En América Latina para referirse al mobbing el término más común es acoso laboral. Para poder comprender la conceptualización del acoso laboral, es necesario separar los términos y estudiarlos de forma individualizada. El Diccionario de la Lengua Española indica que el término acosar es “apremiar de forma insistente a alguien con molestias o requerimientos” [5] por otro lado, el término laboral hace referencia a todo lo relacionado al trabajo.

Por otra parte, Leymann y Gustafsson, [6-22] definen al mobbing como “un conflicto cuya acción se dirige a la manipulación de la persona en el sentido antipático” pese a que este concepto fue desarrollado en las primeras investigaciones acerca del acoso laboral, esta definición no está nada distante de las conceptualizaciones modernas, sin embargo es necesario decir que la conceptualización del acoso laboral a lo largo del tiempo ha ido cambiando debido a que el fenómeno se desarrolla en una sociedad que permanece en cambios constantes por lo que distintos autores han buscado darle a la definición ciertas características especiales. Hirigoyen [7] define al mobbing como la “conducta abusiva, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo” (pp. 43-44).

Assad, Contrera y Contrera, [8] definen al acoso laboral como el comportamiento hostil o acción psicológicamente violenta tendiente a menoscabar el ánimo del trabajador, dominando de esta manera la voluntad, lo que causa el sometimiento de la víctima ante el victimario o acosador (p. 35), cabe indicar que se tiene como consecuencia principal el aislamiento del acosado en su lugar de trabajo; por otro lado Einarsen y Skogstad, [9] indican de forma específica que el mobbing es el ataque persistente durante un periodo de tiempo que realiza una o varias personas en contra de una persona durante un periodo de tiempo quien es objeto de acciones negativas (p. 186), esta conceptualización tiene como base principal lo indicado por Leymann, [3-23] al respecto del acoso laboral pues indica que es la situación en la que una persona ejerce sobre otra violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente indicando que se desarrolla en un periodo de tiempo prolongado.

En Ecuador se define al acoso laboral como el comportamiento reiterado y potencialmente lesivo que se comete en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tiene como resultado el menoscabo, maltrato y humillación de la víctima, amenaza o perjudicarían a la situación laboral del acosado en e Código de Trabajo, [10-24] pues indica una de manera específica que el mobbing es el comportamiento reiterado y potencialmente perjudicial para el acosado, sin determinar a qué situación o circunstancia se considera como potencialmente lesivo, dejando en tela de juicio y a consideración de la autoridad quien vaya a conocer, sí la situación en la que se ha puesto a la víctima ha sido lesivo o no, por lo tanto esta definición se encuentra demasiado restringida para calificar una conducta como acoso laboral.

Las conceptualizaciones anteriores y otras adicionales, afirman que la existencia del acoso laboral se da bajo ciertas características o situaciones específicas, una de ellas es que el comportamiento hostil se realice de forma recurrente y por un tiempo prolongado, mínimo seis meses, pues de manera indirecta afirma que si no se realiza de manera recurrente las conductas apáticas y hostiles no se considerarían como mobbing. Sin embargo el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso define el acoso laboral como un conjunto de comportamientos inaceptables o amenazas, que se puede manifestar de forma reiterada o por una sola vez que cause algún daño físico, psicológico, sexual o económico (art. 1, lit. a), dejando en claro que el acoso laboral no se identifica como una conducta repetitiva sino más bien deja a salvo la oportunidad de reconocer que el acoso laboral también puede darse a través de un único comportamiento que cause perjuicio de algún tipo a la víctima. [10-25]

Para que el acoso laboral sea calificado como tal, debe reunir ciertos elementos o características pues afirma Mayorgal [11] “si no se dan estas características, hablaremos de factores de Riesgo Psicosocial derivados de la organización del trabajo, pero no estaremos hablando de un caso de acoso moral” (p. 105), por lo que es necesario determinar los elementos que califican una conducta hostil dentro del lugar de trabajo, como mobbing.

Por su parte, Slavoj Žižek [12] hace una diferenciación entre dos tipos de violencia: objetiva y subjetiva identificando la violencia objetiva como aquellos actos de “maltrato físico directo” y la subjetiva como aquellos comportamientos que a través de las palabras buscan hacer coerción sobre alguien o algunas personas teniendo como resultado relaciones de dominación y explotación, incluyendo la amenaza de la violencia (pp. 7-8). De entre los dos tipos de violencia, la subjetiva sin duda es la más difícil de evidenciar desde el punto de vista de terceros, pues la violencia psicológica es aquella que únicamente el agresor y la víctima tienen contacto directo y se ejerce sobre esta presión e intimidación.

Al caracterizar al mobbing, la Organización Internacional del Trabajo indica que “es la acción mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra, en ejercicios de su actividad profesional” (p. 4) por lo que se concluye, que para configurarse el acoso laboral debe existir una conducta que agrede, maltrate, amenace, hostigue, humille, lesione, ejerza violencia, [13-26].

Camacho, [14] acerca de la forma estructurada de actuar del acosador afirma que “Las conductas del sujeto activo obedecen a un plan, a una estrategia que se ha formado desde el inicio o a medida que se van causando los efectos esperados” (p. 33), pues dependiendo del objetivo logrado las conductas y la forma de intimidación van cambiando, bajo ese mismo sentido de ideas, es necesario adicionar que a menudo el acosador necesita apoyo de otras personas sobre la víctima, pues mientras algunos colegas de los acosadores desempeñan una parte de la agresión, otros más controlan la información negativa sobre el blanco, otros la divulgan y así sucesivamente. Con esto, los acosadores forman redes de comunicación y de acción para ejercer las agresiones, de tal manera es como se encubren y hacen que la víctima crea que lo que sucede a su alrededor es producto de su imaginación o, incluso, si es que denuncia esta situación ante sus superiores, ellos consideran que no existe.

Camacho, [14-27] afirma que para desarrollar “Las conductas agresivas y reiteradas realizadas sobre el acosado, necesitan crear un entorno intimidatorio, hostil y humillante para quien las sufre” (p. 34), es necesario indicar que los entornos dependiendo el objetivo que se busca, son adaptados por el mobber, generalmente los escenarios que se adoptan para causar el mobbing son la destrucción de redes de comunicación marginando al acosado de la comunidad laboral, la destrucción de la reputación, obstaculizar el ejercicio de sus labores, entre otros. Estos entornos pueden ser a consecuencia de acciones del mobber quien adapta los escenarios y condiciones para crear ambientes infernales para el acosado, o a su vez por omisiones que consiste en la falta de comportamientos que generalmente tienen como objetivo mejorar la comunicación y el ambiente laboral.

Esta característica también posee una localización necesaria, que aunque parezca obvia es indispensable indicar: el lugar de trabajo. Pero esta característica no debe ser limitada a la edificación de la empresa sino se debe entender desde un contexto más amplio, incluyendo las acciones que se realizan generalmente por parte de los empleadores o jefes superiores fuera del lugar de trabajo, entendiéndose que por el nivel jerárquico que representan dentro de la institución, el acosado por temor al perder el trabajo tiende a soportar acciones o propuestas que si no se encontraran en compromiso con los superiores no las permitirían. El Convenio 190 sobre la violencia y el acoso, [10-28-29-30] indica que el mobbing se desarrolla en el mundo del trabajo, por lo que no limita que el acoso laboral se cometa en una edificación en específico sino que también puede ocurrir durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo (art. 3).

Se identifica como problema a investigar ¿cómo valorar el conocimiento de estudiantes de la carrera de derecho sobre el daño moral producto del acoso laboral ?

En concordancia con lo antes planteado se formula el siguiente objetivo: realizar un análisis estadístico descriptivo neutrosófico del conocimiento de estudiantes de la carrera de derecho sobre el daño moral producto del acoso laboral.

2 Materiales y métodos

Se realiza una investigación no experimental de tipo descriptiva y transversal. Para ello se sigue el proceder descrito en la figura 1. Donde se asume además el decreto enfoque mixto de investigación por ser es una metodología que combina elementos tanto cuantitativos como cualitativos en un mismo estudio de investigación. Su objetivo principal es aprovechar las fortalezas de ambos enfoques para obtener una comprensión más completa y profunda del problema de investigación en cuestión.

En un enfoque mixto, se recopilan y analizan datos cuantitativos (números, estadísticas) y cualitativos (textos, narrativas) de manera integrada. Esto permite abordar preguntas de investigación desde múltiples perspectivas y puede llevar a una mejor comprensión de las complejidades y matices del fenómeno estudiado.

Se realiza un estudio secuencial exploratorio: Aquí, se inicia con la recopilación y análisis de datos cualitativos para explorar el problema en profundidad. Estos datos cualitativos pueden ayudar a generar preguntas más específicas para la siguiente fase, que consistirá en la recopilación y análisis de datos cuantitativos. Por ejemplo, se pueden realizar entrevistas cualitativas con personas que han experimentado un fenómeno particular, y luego utilizar sus experiencias para diseñar una encuesta cuantitativa más enfocada.



Figura 1. Momentos del diseño transversal utilizado en la investigación

En el estudio se utilizaron métodos teóricos, empíricos y matemáticos estadísticos. Los cuáles serán descritos a continuación. Encontrándose en correspondencia con la naturaleza de la investigación y el tipo de diseño utilizado.

Nivel teórico

Analítico-sintético: permitió realizar un estudio acerca de los fundamentos teóricos y metodológicos que sustentan el análisis estadístico descriptivo neutrosófico del conocimiento de estudiantes de la carrera de derecho sobre el daño moral producto del acoso laboral. Se empleó para la sistematización, generalización y concreción de la información procesada. Fue útil en la interpretación de la información empírica obtenida, así como en la elaboración de la propuesta.

Inductivo-deductivo: permitió hacer inferencias y generalizaciones del el análisis estadístico descriptivo neutrosófico del conocimiento de estudiantes de la carrera de derecho sobre el daño moral producto del acoso laboral, así como la interpretación de los datos obtenidos en la elaboración de los aspectos generales de la propuesta, a partir de las cuales se deducen nuevas conclusiones lógicas.

Nivel empírico

Encuesta: fue útil para conocer el nivel de conocimiento de estudiantes de la carrera de derecho sobre el daño moral producto del acoso laboral. Ésta fue la principal técnica de recolección de datos.

Nivel Matemático estadístico

Se empleó la estadística descriptiva, particularmente el análisis de frecuencias absolutas y relativas. También se construyeron gráficos de barras para una mayor ilustración de los resultados obtenidos.

2.1 Población y muestra

Se empleó la estadística neutrosófica para el cálculo de la población. Como se conoce la población total que participa en la investigación se calcula la p mediante la siguiente expresión $p =$ proporción aproximada del fenómeno en estudio en la población de referencia $q =$ proporción de la población de referencia que no presenta el fenómeno en estudio $(1 - p)$. [15-20-21]

El nivel de confianza deseado (Z). Es una expresión que hace evidente el grado de confianza que se tendrá de que el valor verdadero del parámetro en la población que se encuentre en la muestra calculada. La precisión absoluta (d). Es la amplitud deseada del intervalo de confianza a ambos lados del valor real de la diferencia entre las dos proporciones (en puntos porcentuales). N es tamaño de la población.

En este caso se desea un nivel de confianza entre un 90 y 95%, $z = [1.645, 1.96]$, $d = [0.05, 0.1]$ y $p = [0.5, 0.43]$, $N = 40$. El resultado al que denominamos muestra neutrosófica $n = [10.1, 30.6]$ indica que la muestra debe estar en valores entre 10 y 31 estudiantes.

En la presente investigación se presenta como muestra 30 estudiantes de la carrera de derecho de la Universidad Regional Autónoma de los Andes (Uniandes). Todos ya con el tercer año aprobado y vinculado a proyectos de vinculación universitaria.

Con una edad promedio de 25,3 años de ellos 21 del sexo masculino 9 del femenino. Se realizó una reunión previo inicio de la investigación y se les explicó en que consistía el estudio, que características tenía así como

sus objetivos. Posteriormente se les solicitó que firmaran el consentimiento informado.

2.2 Método neutrosófico

Para el análisis neutrosófico desarrollado se tuvo en cuenta el flujo de trabajo de 8 pasos lógicos tenidas en cuenta para desarrollar la investigación. El análisis se basa en el funcionamiento del entorno neutrosófico para modelar la incertidumbre. El análisis se sustenta sobre una guía de pasos lógicas con enfoque neutrosófico que puede abordar criterios de diferente naturaleza en un entorno neutrosófico [15], [16], [17-22-23].

- Paso 1 Selección de los instrumentos a aplicar
- Paso 2 Preparación del personal
- Paso 3 Aplicación de la encuesta
- Paso 4 Tabulación de los resultados de la medición
- Paso 5 Interpretación de los resultados
- Paso 6 Redacción del informe final de la investigación

El modelo neutrosófico asumido en la presente investigación parte de una demanda de la comunidad universitaria de Uniandes en la carrera de derecho de la sede Santo Domingo de los Psachilas que es a su vez la entrada al mismo. Luego se aplican los pasos metodológicos antes decretos, que son en esencia a solución a lo antes planteados y luego como salida es la satisfacción de las demandas que permite introducir los resultados obtenidos en la presente investigación en la práctica universitaria. En la figura se presentan una representación esquemática del modelo seguido en la presente investigación.

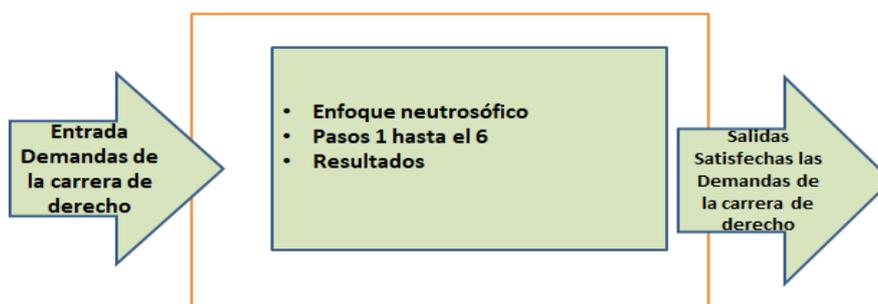


Figura 2. Representación esquemática del modelo neutrosófico seguido en la investigación

3 Resultados y discusión

En ésta apartado se presentan los resultados obtenidos en la investigación, donde se realiza un análisis descriptivo de los principales hallazgos en la investigación. Los mismos se realizan en correspondencia con cada una de las preguntas de la encuesta. Donde existe un auxilio de gráficos de barras para una mayor ilustración.

Pregunta 1. Conocen ustedes las características del daño moral para las ciencias jurídicas

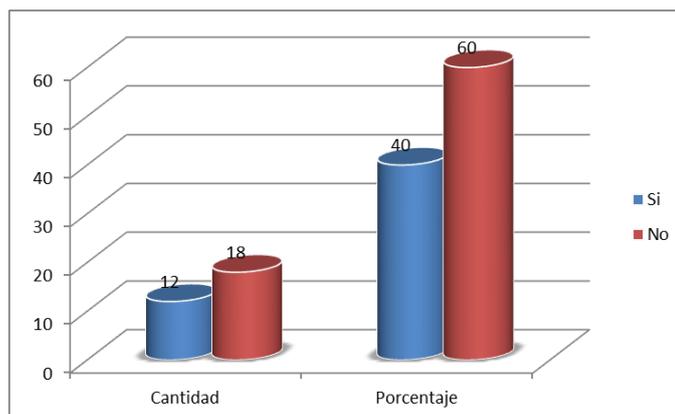


Gráfico 1. Resultados de la pregunta 1 de la encuesta aplicada a los estudiantes

En el gráfico 1 se visualizan los resultados de la pregunta de igual número en la encuesta a estudiantes de la carrera de derecho de Uniandes sede Santo Domingo. Donde se puede apreciar que solo 12 para un 40% de la muestra en estudio tenían conocimiento sobre las características del daño moral para las ciencias jurídicas y es por ello que marcaron la opción si de la encuesta. Mientras que la mayoría de los estudiantes 18 para un 60% revelaron no conocerlas, lo cual hace evidente que aún se requiere sistematizar más éstos contenidos durante su formación.

Pregunta 2. Conocen ustedes la importancia del estudio del daño moral producto del acoso laboral

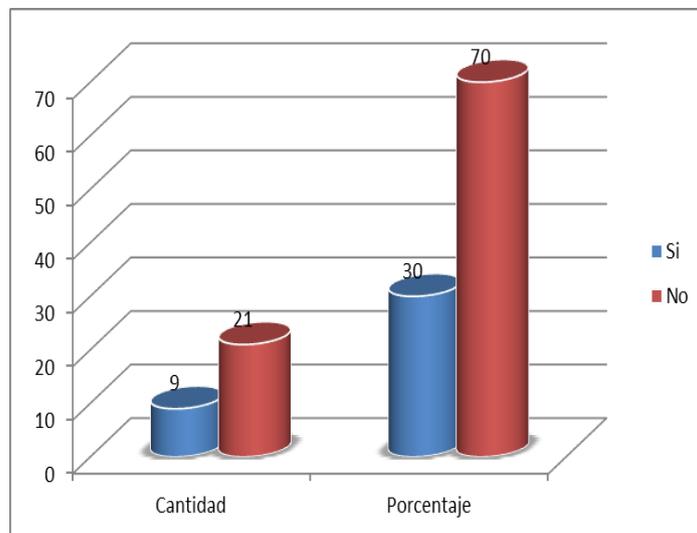


Gráfico 2. Resultados de la pregunta 2 de la encuesta aplicada a los estudiantes

En el gráfico 2 se ilustran los resultados de la pregunta de igual número de la encuesta aplicada a los estudiantes. Donde al igual que la pregunta anterior, solo una minoría de estudiantes seleccionan la opción sí que es la que equivale a tener conocimiento sobre el contenido de la pregunta. Esta afirmación se basa en que 9 de ellos para un 30% la señalaron. Por su parte, los restantes que a su vez son mayoría 21 para un 70% seleccionaron la opción no tener conocimiento. Lo que denota al igual que la pregunta anterior que aún se requiere profundizar en ésta temática para lograr transformar ésta situación.

Pregunta 3. Conocen ustedes los procederes jurídicos para casos de daño moral producto del acoso laboral

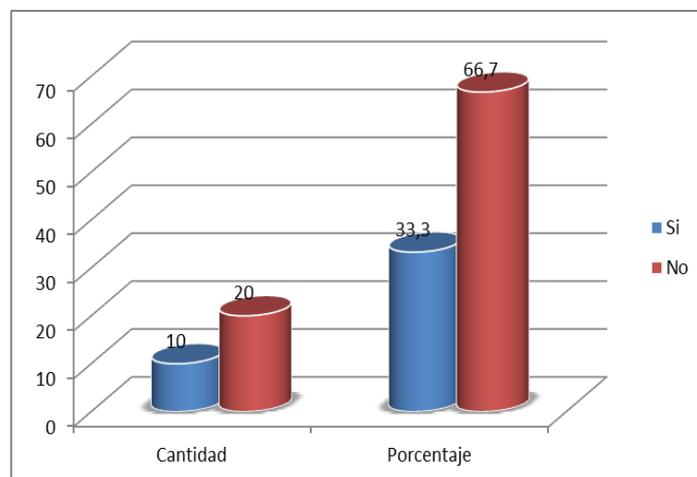


Gráfico 3. Resultados de la pregunta 3 de la encuesta aplicada a los estudiantes

En el gráfico 3 se observan los resultados de la pregunta de igual número de la encuesta aplicada. Donde al igual que las dos restantes son la minoría de estudiantes los que dominan el contenido de la pregunta. Pues solo 10 de ellos para un 33,3% del total de sujetos investigados marcó la opción del sí. Mientras que por su parte, la mayoría de ellos 20 para un 66,7% seleccionó la del no.

Los resultados obtenidos en la investigación denotan que aún se debe proseguir trabajando en los contenidos de estos estudiantes y a raíz de éstos resultados se propone como continuidad de la investigación colocar contenidos de ésta temática en diferentes proyectos de vinculación universitaria.

4 Discusión

La responsabilidad civil es el acto de responder económicamente ante conductas o actuaciones antijurídicas, ilegales o ilícitos, que se realiza propiamente y producto de dichos actos se tiene como consecuencia daños ocasionados al patrimonio de la víctima, así afirma Martorell, [18-29-30] al indicar que “Esta responsabilidad consiste en general, en una penalización pecuniaria del acto dañoso (por ser ilícito) impuesta sobre el patrimonio del causante del hecho generador del infortunio en beneficio del damnificado” (p. 39).

Como bien se ha dicho el acoso laboral se fundamenta en ejercer sobre la víctima conductas de violencia psíquica, hostigamiento, actos atentatorios contra la dignidad e integridad física, por lo que al irse en contra de los principios y derechos constitucionalmente garantizados, por lo quien realiza estos comportamientos está obligado a responder por las consecuencias que caen sobre la víctima.

Al respecto de la responsabilidad del empleador, es necesario indicar que ante cualquier tipo de mobbing: horizontal o vertical, el empleador es responsable de los actos cometidos dentro del círculo laboral de la víctima, tanto de los actos que cometen los jefes de trabajadores así como del comportamiento de los trabajadores del mismo rango jerárquico. Entendiéndose que el empleador es la persona que los tratados internacionales lo ha definido como el garantista de los derechos de los trabajadores y se refiere al alcance total de garantía tanto de su propio comportamiento como el de sus trabajadores.

Para poder comprender la responsabilidad del empleador frente a las conductas de las personas que desempeñan sus funciones en nivel de jefes de área o jefes encargados, el Código de Trabajo de Ecuador indica que [19] “Son representantes de los empleadores los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco, y en general, las personas que a nombre de sus principales ejercen funciones de dirección y administración, aun sin tener poder escrito y suficiente según el derecho común.” (art. 36), determinando así que la persona que ejerza cargos de administración de la empresa es quien representa y da responsabilidades a la misma si realiza actos sancionados por la ley encontrándose dentro de su puesto de trabajo.

En Ecuador el cometimiento de mobbing por parte del empleador está totalmente prohibido, por lo que en el Código de Trabajo se identifica dentro de las prohibiciones del empleador es “El cometimiento de actos de acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión” (art. 44 lit. m), cae recalcar que el empleador es responsable tanto de tener comportamientos hostiles o cometer violencia psicológica así como también en caso de conocer actos de acoso laboral y no hacer nada al respecto, con lo cual queda englobada la responsabilidad que tiene el empleador frente a actos de mobbing directamente emitidos por él así como de terceros. [19]

En cuanto a la responsabilidad civil que tiene el empleador con respecto a actos de mobbing entre trabajadores dentro de la empresa, Burneo & Burneo [20] indican que el empleador posee la “calidad de garantista de derechos de los trabajadores, debido al principio de subordinación” (p.58) pues queda más que claro la responsabilidad que tiene el empleador frente a los trabajadores, pues son sujetos protegidos por el Derecho Laboral y por lo tanto la protección debe ir encaminada al respeto, resguardo y cumplimiento de los derechos de los trabajadores, al ser la parte más débil de la relación laboral.

Por lo tanto se debe decir que el empleador tiene una responsabilidad total sobre la empresa al respecto de los actos de mobbing debido a su calidad de garantista de derechos de los trabajadores, así como la responsabilidad de quienes lo representan.

En Ecuador el acoso laboral es una de las causales por las cuales el trabajador puede dar por terminada la relación laboral a través del trámite administrativo de visto bueno, que consiste en que una autoridad administrativa resuelve al respecto de los hechos planteados y dispone si se termina la relación laboral y que indemnizaciones le corresponden al trabajador.

A diferencia de las demás causales, el acoso laboral tiene una indemnización especial en caso de que se pruebe que existió el mobbing, cuya forma de liquidar se realiza en base al artículo 195.3 del Código de Trabajo, por lo que se indemniza a la persona víctima por haber tenido que quedarse sin su fuente de trabajo, no por decisión propia sino por la obligación indirecta en la que han puesto a la víctima en situación de vulnerabilidad, por lo que la indemnización que le corresponde al acosado es “de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo” [19]

Además de la indemnización que establece el Código de Trabajo también se ha señalado una forma adicional por la cual se pueda mejorar la compensación frente al daño padecido por la víctima producto del mobbing y esto

es “Atendiendo a la gravedad del caso la víctima de acoso podrá solicitar ante la autoridad laboral competente la disculpa pública de quien cometió la conducta.” (Código de Trabajo, Suplemento del Registro Oficial Nro. 167, 16 de diciembre del 2005, art. 173 núm. 4) indicando pues, que depende la situación por la que haya pasado la víctima para poder disponer está medida; de la redacción realizada se comprende que en caso del mobbing alcanzar el tope más alto de daño en la víctima, como medida adicional se puede solicitar las disculpas públicas, que frente al daño causado y las consecuencias psíquicas, físicas, sociales y emocionales, no son el método más efectivo para mejorar o reconstruir la dignidad que usualmente posterior a los actos de acoso laboral quedan destruidas. [19]

De acuerdo a los resultados obtenidos mediante la compilación de información, se tiene que el acoso laboral es una realidad que se ha venido estudiando desde muchos años atrás y para la legislación ecuatoriana es un tema nuevo, tal es así que su tratamiento es un poco escaso y las formas de reparación y prevención son escasas.

En Ecuador, la forma de determinar si una conducta puede ser calificada como acoso laboral es poco precisa, pues la norma no determina parámetros, estándares o formas de calificar dicha conducta sin embargo la legislación lo determina como una de las maneras de dar por terminada la relación laboral, pero como ya se vio antes estas conductas acarrea en las víctimas otras consecuencias más allá de las pérdidas de trabajo y económicas, una de las consecuencias más graves y de las que la legislación no las ha tomado como prioritarias son las psíquicas.

Las consecuencias psíquicas pasaron de lado, cuando el legislador determinó que con la indemnización estaría más que adecuado, pues la única forma de reparación que se indica en el Código de Trabajo [19], es la de disculpas públicas, la interrogante surgiría ¿las disculpas públicas reparan integralmente a la víctima? Después de la situación sobre la cual fue expuesta la víctima, pero pese a que las consecuencias en las víctimas sean leves, graves o gravísimas, las disculpas públicas es la forma menos adecuada de mejorar o reparar la condición emocional de la persona objeto del mobbing.

5 Conclusión

En el proceso de investigación sobre el análisis estadístico descriptivo neutrosófico del conocimiento de estudiantes de la carrera de derecho sobre el daño moral producto del acoso laboral, se obtuvieron resultados que en su análisis cualitativo y cuantitativo permitieron corroborar el cumplimiento del objetivo propuesto y arribar a las siguientes conclusiones:

La valoración de los referentes teóricos y metodológicos sobre el conocimiento de estudiantes de la carrera de derecho sobre el daño moral producto del acoso laboral, evidencia la necesidad de profundizar en esta temática investigada desde un enfoque neutrosófico.

La interpretación de los resultados, mediante el un análisis estadístico descriptivo neutrosófico del conocimiento de estudiantes de la carrera de derecho sobre el daño moral producto del acoso laboral, se pueden considerar como viables y que generan nuevas líneas de investigación en esta temática.

References

- [1] K Lorenz. Hier bin ich-wo bist Du? Ethologie der Grauganz. Munchen: Piper, 1991
- [2] P Heinemann. Mobbing-Gruppviolenz bei Kindern und Erwachsenen - Mobbing: violencia grupal por parte de niños y adultos]. Stockholm: Natur, 1972
- [3] H Leymann. El Contenido y Desarrollo del Mobbing en el Trabajo. European Journal Of Work And Organizational Psychology, 1996, 165-184 , 1-25, 2009
- [4] M Velázquez. La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o mobbing. Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), núm. 17, INSHT, 2007
- [5] Real Academia Española. Acoso. Diccionario de la Lengua Española (edición de tricentenario). Obtenido de <https://dle.rae.es/acosar>, 2021
- [6] H Leymann, & A Gustafsson. Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. European Journal of Work and Organizational Psychology vol. 5 nº2, 251-327, 1996
- [7] M.-F. Hirigoyen. El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana. España: Paidós Ibérica, 1999
- [8] S. M Assad, G. J Contrera & I Contrera. Mobbing. Hostigamiento Psicológico en el trabajo. Buenos Aires: GOWA Ediciones Profesionales, 2010
- [9] S. V Einarsen, & A Skogstad. Bullying at work: epidemiological findings in public and private organizations. European Journal of Work and Organizational Psychology, 185-201, 1996
- [10] Código de Trabajo. Asamblea Nacional. Suplemento del Registro Oficial No. 167, 2005.
- [11] S Mayorgal. Mobbing: principales debates teóricos e implicaciones prácticas en el ámbito laboral español. Acciones e Investigaciones Sociales, 91-125, 2008
- [12] S Žižek. Sobre la violencia. Barcelona, España: PAIDÓS Esencial, 2017
- [13] Organización Internacional del Trabajo. Repertorio de recomendaciones sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla. Ginebra, 2003
- [14] A Camacho Ramírez. Acoso laboral o mobbing. Bogotá: Editorial Universidad del Rosario, 2018

- [15] O. Mar, I. Santana, and J. Gulín, "Algoritmo para determinar y eliminar nodos neutrales en Mapa Cognitivo Neutrosófico," *Neutrosophic Computing and Machine Learning*, vol. 8, pp. 4-11, 2019.
- [16] R. G. Ortega, M. Rodríguez, M. L. Vázquez, and J. E. Ricardo, "Pestel analysis based on neutrosophic cognitive maps and neutrosophic numbers for the sinos river basin management," *Neutrosophic Sets and Systems*, vol. 26, no.1, pp. 16, 2019.
- [17] Edalatpanah, S. A., & Smarandache, F. (2019). Data envelopment analysis for simplified neutrosophic sets. *Infinite Study*.
- [18] E. E Martorell. *Indemnización del daño moral por despido*. Hammurabi, 1985
- [19] Código de Trabajo. (Suplemento del Registro Oficial Nro. 167). Asamblea Nacional. Quito, 2005
- [20] J. A Burneo Bulín, & J. A Burneo Carrera, (). *Responsabilidad del empleador por mobbing horizontal*. FORO, *Revista de Derecho*, 48-64, 2021
- [21] Falcón, V. V., Quinapanta, M. D. R. A., Villacís, M. M. Y., & Ricardo, J. E. "Medición del capital intelectual: Caso hotelero". *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. núm. 96, pp 1-19, 2019
- [22] Leyva Vázquez, M. Y., Viteri Moya, J. R., Estupiñán Ricardo, J., & Hernández Cevallos, R. E. (2021). "Diagnóstico de los retos de la investigación científica postpandemia en el Ecuador". *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, vol. 9 núm. (SPE1), 2021
- [23] Ricardo, J. E., & Vázquez, I. R. S. "La educación sexual para padres de niños con retraso mental, una vía para su consolidación". *Magazine de las Ciencias: Revista de Investigación e Innovación*, vol. 4 núm3, pp 137-144, 2019
- [24] Estupiñán Ricardo, J., Leyva Vázquez, M. Y., Marcial Coello, C. R., & Figueroa Colin, S. E. "Importancia de la preparación de los académicos en la implementación de la investigación científica". *Conrado*, vol. 17 núm. 82, pp 337-343, 2021.
- [25] Vázquez, M. Y. L., Ricardo, J. E., & Vega-Falcón, V. "La inteligencia artificial y su aplicación en la enseñanza del Derecho". *Estudios del desarrollo social: Cuba y América Latina*, vol 10, pp 368-380, 2022.
- [26] Baquerizo, R. M. P., Sánchez, F. M., ORTEGA, C. E., & Estrada, A. F. *Bases de una estrategia de gestión del conocimiento para la universidad inteligente de clase mundial*. *Revista Espacios*, núm. 38 pp 1-13, 2017.
- [27] Sánchez, F. M. *Linkage between poverty and environmental degradation: a profound opinion*. *Sustainable development: issues and case studies.*, pp 98-111, 1998.
- [28] Estupiñán, C. P., Ortega, R. S., Márquez-Sánchez, F., & Romero, A. V. *Soberanía alimentaria desde la política pública y sus argumentos: Food sovereignty from public policy and its arguments*. *REVISTA CIENTÍFICA ECOCIENCIA*, núm. 8, pp 79-93, 2021.
- [29] Acuña, B., & Von Feigenblatt, O. *La lengua y la literatura en el aula del futuro enmarcado en el aprendizaje personalizado*. In *Aprendizaje personalizado y education maker: Nuevos paradigmas didácticos y otras aproximaciones* (pp. 13-24). Ediciones Octaedro. 2022
- [30] von Feigenblatt, O. F., Calderon, R. D., & MacDonald, T. *The Case for an Eclectic and Flexible Leadership Research Agenda: Dealing with Social Justice and Diversity in the 21st Century Workplace*. *Centro Sur*, vol 6 núm. (1), pp 130-142. 2022.

Recibido: Mayo 18, 2023. **Aceptado:** Junio 08, 2023