

Sensibilización en la violencia de género y bienestar emocional en trabajadores de una entidad pública, 2023

Yojani Maldonado Culquimboz^{1*}

¹ Escuela de Posgrado. Universidad César Vallejo. Perú.

* Autor para correspondencia: Yojani Maldonado Culquimboz, yojanimc@gmail.com

(Recibido: 22-07-2023. Publicado: 31-07-2023.)

DOI: 10.59427/rcli/2023/v23cs.1389-1395

Resumen

En la actualidad la violencia de género tiene un impacto significativo en la vida profesional y personal de las personas. Esto puede ocasionar ciertos niveles de ansiedad o estrés los cuales afectan de una manera negativa el bienestar emocional de las víctimas, teniendo como consecuencias dificultad en el desempeño laboral. El objetivo es determinar la incidencia de un modelo de sensibilización en la violencia de género y el bienestar emocional en trabajadores de una entidad pública en el año 2023, haciendo uso de una metodología de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, aplicando el instrumento de recolección de datos siendo el cuestionario sobre modelo de sensibilización, para el análisis descriptivo e inferencial. Los resultados mostraron que el modelo de sensibilización incide en la violencia de género y el bienestar emocional en los colaboradores de una entidad pública, donde el 59 % mencionó que el modelo de sensibilización es de gran apoyo para incidir en la violencia de género, en el índice de violencia de género es bajo mostrando un 99.5 % y tras el modelo de sensibilización se logró obtener un 88 % para el bienestar emocional.

Palabras claves: *Violencia de género, bienestar, relaciones sociales.*

Abstract

At present, gender violence has a significant impact on people's professional and personal lives. This can cause certain levels of anxiety or stress, which negatively affect the emotional well-being of the victims, resulting in difficulty in work performance. The objective is to determine the incidence of an awareness model in gender violence and emotional well-being in workers of a public entity in the year 2023, using a quantitative approach methodology, with a non-experimental design, applying the instrument of data collection being the questionnaire on sensitization model, for descriptive and inferential analysis. The results showed that the sensitization model affects gender violence and emotional well-being in the collaborators of a public entity, where 59 % mentioned that the sensitization model is of great support to influence gender violence, in the The gender violence index is low, showing 99.5 % and after the awareness model, it was possible to obtain 88 % for emotional well-being.

Keywords: *Gender violence, well-being, social relations.*

1. Introducción

Cuando hablamos de una entidad pública en sí, la violencia de género y el bienestar emocional son temas de alta complejidad y relevancia. En primer lugar, la violencia de género, naturalizada en las desigualdades sociales y estructurales, simboliza una ofensa a los derechos humanos y afecta a los individuos en todos los ámbitos de la sociedad, incluyendo a los colaboradores de la entidad. Esto quiere decir que esta forma de violencia, la cual puede manifestarse de distintas formas, tales como la discriminación de género en el ámbito laboral, por ende, esto no solo socava el bienestar emocional de las personas, sino que también amenaza su capacidad para lograr desempeñarse enteramente en su labor y así alcanzar su máximo potencial dentro del trabajo. La violencia de género no solo perjudica a las víctimas directamente, sino que también crea un impacto negativo en la dinámica de la organización o este caso de la entidad pública en su conjunto (Denegri, et.al., 2022). Cuando los colaboradores se ven expuestos ante situaciones de violencia, notan niveles elevados de estrés, temor y ansiedad, lo que afecta su salud emocional y mental. Esta realidad, a su vez, tiene consecuencias directas en la productividad, el desempeño laboral y la satisfacción dentro del trabajo, creando un entorno poco favorable para el desarrollo pleno de las habilidades y capacidades de los colaboradores. Para abordar esta problemática compleja, resulta esencial que la organización adopte una orientación integral que promueva el bienestar emocional de los miembros de la entidad y logre prevenir la violencia de género. Esto implica establecer protocolos y políticas claras para la detección, prevención y respuesta ante los casos de violencia de género, así como para el impulso del bienestar emocional en el entorno laboral. La implementación de programas o modelos de sensibilización, apoyo emocional y capacitación, así como la creación de un ambiente laboral inclusivo, seguro y libre de cualquier tipo de discriminación, son aspectos importantes para fomentar el bienestar y la salud mental del personal (García, et al., 2022). En última instancia, al abordar de forma integral la violencia de género y el bienestar emocional de los trabajadores, se sientan las bases para un entorno laboral equitativo y saludable a su vez. Esto no solo favorecerá a los trabajadores de manera individual, sino que también ayudará al logro de los objetivos institucionales trazados, incrementando la eficacia, la productividad y la satisfacción dentro del trabajo (Ocón, 2020). La lucha contra la violencia de género y la promoción del bienestar emocional son imperativos éticos y estratégicos que nos convocan a actuar de manera decidida y comprometida.

(Mendieta, 2022) Determinó que este tipo de violencia de género mencionado es un gran inconveniente que se presenta a nivel mundial. No obstante, en el país de Ecuador se han conseguido algunos logros en estos últimos años, ya que esta dificultad o problema persiste y tiende a acrecentar. Esto quiere decir que va de la mano con la progresiva conformidad de los reglamentos y políticas enfocadas a eliminar este conflicto social y así facilitar una contestación a las víctimas que se han visto afectadas. Por tal razón es de vital importancia el hecho de efectuar un análisis adecuado de la ejecución de las políticas gubernamentales, mediante la exploración instrumental de todos los antecedentes normativos, estratégicos e investigativos. En este contexto cabe explicar dos dimensiones problemáticas. La primera la inexistencia de protocolos para prevenir y enfrentar acosos que es una carencia de normativa como forma de complicidad que tiene su contribución que normaliza los mecanismos de opresión y subordinación hacia la mujer (Fernández, 2020). La segunda problemática tiene que ver con los efectos del acoso que se forma en el rendimiento de los individuos que son víctimas, por ello el área de formación se torna hostil y se ven obligadas las relaciones sociales entre acosadores y las víctimas que en ciertas ocasiones abandonan su carrera (Lizama y Hurtado, 2019).

De este modo la inexistencia de formalidades normativas que desafíen la violencia suscita frustración ante la culpabilidad, desinterés, descuido u olvido para poner un límite a la violencia (Ramírez y Trujillo, 2019). Por lo tanto, se establece el problema general: ¿Cómo incide el modelo de sensibilización en la violencia de género y el bienestar emocional en trabajadores de una entidad pública, 2023? El presente estudio se justificó de una forma teórica, debido a que es de gran importancia abordar este tema de violencia de género presente en el ámbito laboral a través de medidas de concientización, sensibilización y prevención. La justificación metodológica existe una gran necesidad de tener diseños de investigación que ayuden a entender las relaciones que se dan entre variables enmarcadas en trabajadores de una entidad pública, así también es importante contar con instrumentos validados que permitan recolectar los datos, los cuales se plantearon como modelo para futuras investigaciones. Por ello se debe tener claro que la intención de la presente investigación es concientizar acerca de la violencia de género y poder generar un adecuado bienestar emocional. Se plantea como objetivo general: Determinar la incidencia del modelo de sensibilización en la violencia de género y el bienestar emocional en trabajadores de una entidad pública, 2023.

2. Metodología

El análisis se planteó desde un paradigma positivista, dado que se analizó la realidad desde la percepción del entorno violencia de género. (Inchem, et al., 2003) precisaron que el paradigma positivista se basa en que la creación de conocimiento científico se basa en la observación y experimentación, poniendo a prueba teorías y leyes. Haciendo uso del método hipotético deductivo, ya que planteó una hipótesis de investigación y fue sometida a ratificación para confirmarla o refutarla (Vallejo, 2002), sostuvo que el método hipotético deductivo alcanza sus

conclusiones a partir de un procedimiento de inferencia refutando la hipótesis de estudio. Posee un enfoque cuantitativo, por cuanto se procuró dar explicación a una realidad de manera objetiva. (Torres, 2006), se investiga cuantitativamente para evaluar de manera precisa los indicadores sociales medidos y obtener conclusiones generales sobre poblaciones específicas, utilizando datos numéricos confiables. Es de tipo básica y se hizo uso de un diseño no experimental, en el cual las variables no se maniobran, debido a que ya acontecieron, es transversal correlacional-causal, (Kerlinger, 2002) indicaron que son tipo de estudio transversal ya que recopilan información en una ocasión concreta y correlacional para poder analizar las fuentes y las consecuencias que ya se dieron o transcurrieron en el desarrollo del estudio, y quien investiga los estudia y los apunta (Hernández y Mendoza, 2018).

La variable modelo de sensibilización a considerar se operacionalizó en tres dimensiones que son formativa, estratégica y gestión los que aprueban el declive de la agresión de género, en los colaboradores de una entidad pública. Esta variable contó con doce indicadores los cuales se enfocan en la autoestima, la comunicación asertiva, enfoque de género de victimización, Charlas preventivas, los roles entre hombres y mujeres, entre otros. Con respecto a la variable violencia de género se operacionalizó en cuatro dimensiones las cuales son psicológica, física, sexual y económica contó con 16 indicadores que son: Actos de violencia leve: empujones, Actos de violencia grave: bofetadas, patadas, Actos de violencia con objetos: correa, látigo, otros, Acto de violencia mortal: asesinato, Actos violentos leves: miradas, señas, Actos discursivos agresivos individuales, Actos humillantes públicos, Actos manipuladores, Actos individuales de limitación económica, Actos de control económico, Actos de vigilancia extrema, Actos de robo de dinero, Tocamientos o manoseos a la otra persona, Actos humillantes al compañero, Actos humillantes permitidos a terceros, Actos de abuso sexual. De tal forma que para medir el nivel de comprobación se buscara mensurar las actitudes y así obtener el grado de conformidad de ser humano ante cualquier aseveración que se le plantee (Hernández y Mendoza, 2018).

La última variable bienestar emocional, se operacionalizó en tres dimensiones autoaceptación, relaciones positivas y autonomía, contó con doce indicadores que son: confianza, seguridad, autorrealización, aceptar virtudes, solidaridad, empatía, compromiso, comprensión, independencia, asertividad, habilidad comunicativa, interacción. Las tres variables con escala ordinal en base a Likert, Siempre (4), Casi siempre (3), A veces (2), Nunca (1). Se tomó como población a 280 trabajadores de una entidad pública, 2023 y la muestra estuvo conformada por 100 trabajadores, así mismo el muestreo no probalístico y por conveniencia, se empleó como técnica la encuesta. Para el estudio de la información, se utilizó el software estadístico IBM SPSS versión 27. Se usó el análisis multivariado y análisis estadístico para variables cualitativas ordinales, el uso de tablas de contingencia y la regresión logística, ya que esta investigación es explicativa o correlación-causal. Se consideró la ética profesional, evitando delatar a las personas encuestadas y por último respeto a los derechos de autoría con respecto a las teorías planteadas, siendo citadas y referenciadas apropiadamente.

3. Resultados

Tras la aplicación de la encuesta, se presentarán las siguientes tablas de frecuencias y el cálculo de los baremos alcanzados con la finalidad poder obtener una mejor perspectiva referente a los resultados obtenidos. En la figura 1 se logra visualizar el nivel porcentual de sensibilización donde se observó que el 59% de los trabajadores hizo mención de que el modelo de sensibilización es de gran soporte para incidir en la violencia de género, el 41% aún se halla en un nivel medio, esto quiere decir que aún hay un porcentaje considerable que necesita la implementación de un plan de mejora que podría darse a través de auditorías en un periodo quincenal y así llegar a un nivel mayor y lograr sensibilizar a la población. No obstante, al obtener 0% en cuanto a un nivel bajo, podemos decir que el modelo presente es efectivo.

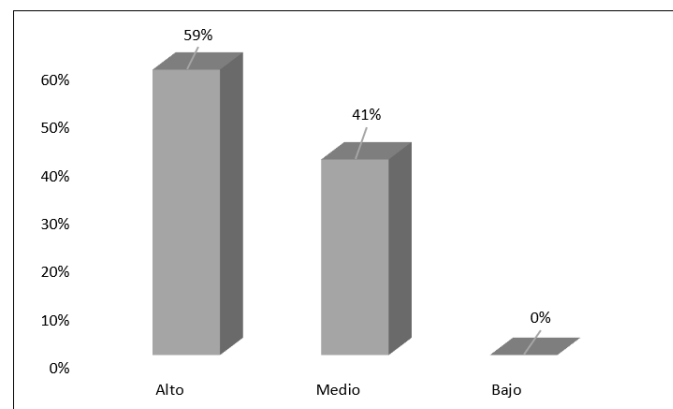


Figura 1: Niveles para la variable modelo de sensibilización.

Con respecto a la figura 2 se alcanzó el cálculo de baremos de la variable de violencia de género, donde se puede visualizar que el índice de violencia de género presentado es bajo manifestando un porcentaje de 99,5%, esto quiere decir que el modelo de sensibilización implementado ha contribuido en minimizar la violencia de género, resultado que se esperaba.

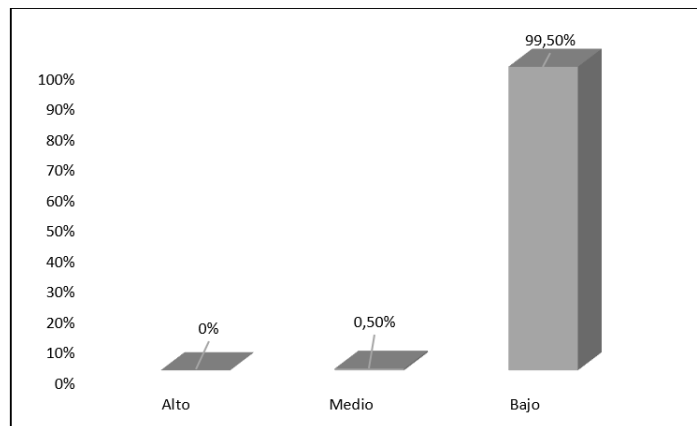


Figura 2: Niveles para la variable violencia de género.

En la figura 3 se logra observar que el nivel el cálculo de los baremos de la variable bienestar emocional, tras la implementación del modelo de sensibilización, se ha alcanzado obtener un 88% dentro de un nivel alto para el bienestar emocional, mientras que en un nivel medio solo alcanzó 12%, y en el nivel bajo un nivel de 0%. Lo que indica que la ejecución el modelo de sensibilización ha generado impacto positivo dentro de la entidad.

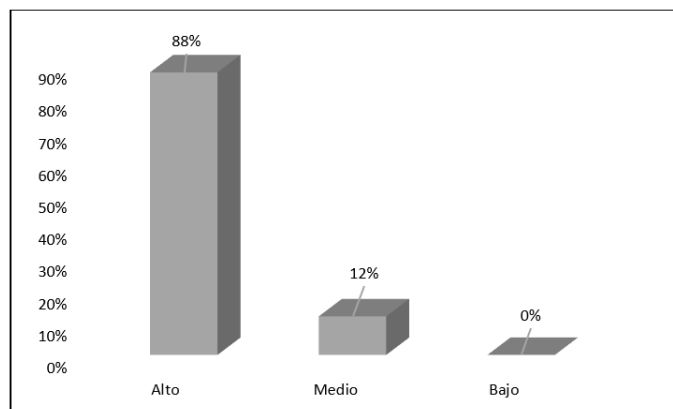


Figura 3: Niveles para la variable bienestar emocional.

En la tabla 1 se visualiza como la distribución de frecuencias de las variables que se han planteado, y en la tabla 2 se logra observar todos los resultados obtenidos de la prueba de hipótesis, es aquí donde se logra apreciar que el valor de la sig es menor a 0.05, lo que indica que se está cumpliendo la hipótesis planteada en el estudio y se refuta la hipótesis nula presentada.

Tabla 1: Tabla de contingencia para las variables modelo de sensibilización y violencia de género.

| Variable violencia de Genero | | | Bajo | Medio | Alto | Total |
|------------------------------------|-------|-------------|------|-------|------|-------|
| Variable modelo de Sensibilización | Bajo | Recuento | 28 | 8 | 5 | 41 |
| | | % del total | 68 % | 20 % | 12 % | 100 % |
| | Medio | Recuento | 24 | 6 | 4 | 34 |
| | | % del total | 71 % | 18 % | 12 % | 100 % |
| | Alto | Recuento | 19 | 4 | 2 | 25 |
| | | % del total | 76 % | 16 % | 8 % | 100 % |
| Total | | Recuento | 71 | 18 | 11 | 100 |
| | | % del total | 71 % | 18 % | 11 % | 100 % |

Tabla 2: Prueba chi cuadrado.

| | Valor | gl | Significación asintónica (bilateral) |
|------------------------------|---------|-----|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 96,472a | 110 | ,000 |
| Razón de verosimilitud | 83,834 | 110 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 2,687 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 100 | | |

a. 130 casillas (98,5 %) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,01.

En la tabla 3 se logra visualizar la distribución de frecuencias, y por otro lado en la tabla 4 se observa que todos los resultados obtenidos de la sig. son menores a 0.05, es aquí donde se puede concluir que la hipótesis planteada se acepta y la hipótesis nula se rechaza, indicando que hay una relación entre las variables el modelo de sensibilización y el bienestar emocional. Inmediatamente después de haber alcanzado los resultados se logra determinar la dependencia de las variables presentadas, y como esta actúan una sobre otra, siendo así que en base a las técnicas que conservan una escala nominal, se busca realizar una medición de las características numéricas de todas las variables en conjunto de la regresión logística.

Tabla 3: Tabla de contingencia: Modelo de sensibilización y bienestar emocional.

| | | Variable bienestar emocional | | | | |
|------------------------------------|-------|------------------------------|------|-------|------|-------|
| | | | Bajo | Medio | Alto | Total |
| Variable modelo de sensibilización | Bajo | Recuento | 4 | 12 | 20 | 36 |
| | | % del total | 11 % | 33 % | 56 % | 100 % |
| | Medio | Recuento | 6 | 6 | 27 | 39 |
| | | % del total | 15 % | 15 % | 69 % | 100 % |
| | Alto | Recuento | 6 | 4 | 15 | 25 |
| | | % del total | 24 % | 16 % | 60 % | 100 % |
| Total | | Recuento | 16 | 22 | 62 | 100 |
| | | % del total | 16 % | 22 % | 62 % | 100 % |

Tabla 4: Prueba chi cuadrado.

| | Valor | gl | Significación asintónica (bilateral) |
|------------------------------|----------|-----|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 187,751a | 110 | ,000 |
| Razón de verosimilitud | 100,514 | 110 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 21,503 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 100 | | |

a. 0 casillas (100,0 %) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,01.

En la tabla 5, se logra apreciar que la prueba chi cuadrado ha obtenido un valor de 52.6, con una sig menor que 0.05, teniendo como respuesta el rechazo en su totalidad de la hipótesis nula y por ende, aprobando la variable de estudio con un nivel porcentual de 95 % de confianza.

Tabla 5: Información de ajuste de modelos.

| Modelo | Modelo de predictores | Estadísticos del modelo | | | | Número de valores atípicos |
|------------------------------------|-----------------------|-----------------------------------|--------------|-------|------|----------------------------|
| | | Estadísticos de ajuste del modelo | Ljung-Box | Q(18) | | |
| | | R cuadrado estacionaria | Estadísticos | DF | Sig. | |
| Variable modelo de sensibilización | 2 | ,526 | 22,563 | 16 | ,000 | 0 |
| N-Modelo.1 | | | | | | |

En la tabla 6 se puede apreciar como el modelo de sensibilización a implementar impacta de una manera positiva sobre la violencia sexual, consiguiendo disminuir los índices de violencia física dentro de la entidad pública de estudio, a modo que se obtiene un sig. menor que el 0.05, lo cual quiere decir que nos aprueba la hipótesis de la investigación.

Tabla 6: Prueba de bondad.

| Estadísticos de prueba | | | |
|------------------------------------|---------|---------|----------|
| Variable modelo de sensibilización | | | |
| Chi-cuadrado | 93,920a | 60,820b | 45,420,b |
| gl | 11 | 10 | 10 |
| Sig.asin | ,000 | ,000 | ,000 |

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 8,3

b. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 9,1

4. Conclusiones

Se concluye que, la violencia de género y el bienestar emocional representan dos dimensiones complicadas y cruciales que impactan considerablemente al personal. La violencia de género, en todas sus expresiones, transgrede contra los derechos esenciales de las personas y esto crea un ambiente laboral marcado por la desigualdad y el miedo. Por otro lado, el bienestar emocional de los colaboradores se ve comprometida, dañando su rendimiento laboral, salud mental y su satisfacción dentro del trabajo. Para abordar eficazmente esta problemática compleja, es importante promover un ambiente laboral seguro, inclusivo y libre de discriminación, donde los miembros de la entidad se sientan respetados y no solo ello, sino también sentirse apoyados. La búsqueda del bienestar emocional debe ser una prioridad en todas las entidades públicas, aseverando que todo colaborador tenga acceso a programas de apoyo y recursos para manejar el estrés y cultivar una salud mental sana. La sensibilización y capacitación son piezas fundamentales para fomentar la empatía y comprensión hacia las dificultades de género y lograr promover relaciones laborales respetuosas y saludables. Al abordar la violencia de género y buscar la promoción del bienestar emocional de cada trabajador, la entidad no solo cumple con su compromiso ético de proteger a sus colaboradores, sino que también se fortifica como institución. Un entorno laboral equitativo y seguro aviva la colaboración plena de todo el personal, estimulando la colaboración y mejorando la calidad de los servicios que ofrecen a la comunidad. Es primordial que la entidad haga un compromiso a largo plazo respecto a la erradicación de la violencia de género y buscar la promoción del bienestar emocional. Esto implica una cultura organizacional adaptada en la protección de los derechos humanos, el respeto mutuo y la igualdad de género. Al hacerlo, la entidad se convierte en un agente de cambio positivo, creando un ambiente laboral favorable para el crecimiento profesional y personal de sus trabajadores, y así contribuirá a una sociedad más justa y equitativa.

5. Referencias bibliográficas

- Bernal Torres, C. (2006). Metodología de la investigación. México D. F.: Pearson
- Fernández, j. (2020). Chilean Policies and Procedures on Violence, Harassment and Discrimination among Students. Perspectives from Criminology and Criminal Justice. Revista de derecho (Valdivia). doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502020000200297>
- García Villanueva, J., Hernández Ramírez, C. I., & López Muñoz, D. D. (2022). Narrativas sobre violencia hacia las mujeres desde una perspectiva de género . Contribuciones desde Coatepec, (37). Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas. Mc Graw Hill Education.
- IncheM., J., AndíaC., Y., HuamanchumoV., H., LópezO., M., VizcarraM., J., & FloresC., G. (2003). Paradigma cuantitativo: un enfoque empírico y analítico. Industrial Data, 6(1), 23-37.
- Kerlinger, F. (2002). Enfoque conceptual de la Investigación del comportamiento., p.83.
- Lizama, A., & Hurtado, A. (2019). Acoso sexual en el contexto universitario: estudio diagnóstico proyectivo de la situación de género en la Universidad de Santiago de Chile. Pensamiento Educativo. doi: <https://doi.org/10.7764/PEL.56.1.2019.8>
- Mendieta, L. (2022). Public policies against gender violence and the problems for their implementation: Guayaquil-Ecuador analysis case. doi: <https://doi.org/10.15257/ehquidad.2022.0008>
- Palacios Ocón, G., (2020). El papel de las Relaciones Laborales ante la violencia de género. Ehquidad: La Revista Internacional de Políticas de Bienestar y Trabajo Social, (13), 185-216.
- Denegri Velarde, M. I., Chunga Diaz, T. O., Quispilay Joyos, G. E., & Ugarte Dionicio, S. J. (2022). Violencia de género, dependencia emocional y su incidencia en la autoestima en madres de estudiantes.. Revista de Ciencias Sociales (Ve), XXVIII(3).

Ramirez, K., & Trujillo, M. (2019). Sexual harassment as gender violence: Voices and experiences of chilean university students. *Ulevistas*. doi: <https://doi.org/10.18002/cg.v0i14.5779>

Ramírez Velásquez, J. C., Alarcón Vélez, R. A., & Ortega Peñafiel, S. A. (2020). Violencia de género en Latinoamérica: Estrategias para su prevención y erradicación. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(4), 260-275.

Vallejo, Maite. (2002). El diseño de investigación: una breve revisión metodológica. *Archivos de cardiología de México*, 72(1), 08-12. Recuperado en 19 de julio de 2023..