

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TEMA:

Violencia Digital en Espacios Laborales

Trabajo de Titulación Previo a la Obtención del Título de Licenciada en Trabajo Social

AUTOR:

Doménica Michelle López Soria

TUTOR:

Ing. Mg. Lorena Del Carmen Chiliquinga Vejar

Ambato-Ecuador

2025

APROBACIÓN DEL TUTOR

En calidad de Tutora del Trabajo de Integración Curricular titulado **"VIOLENCIA DIGITAL EN ESPACIOS LABORALES"** de la Srta. **DOMÉNICA MICHELLE LÓPEZ SORIA**, portador de la C.C. 1804938965, egresado de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, certifico la autenticidad y culminación del trabajo mencionado, mismo que reúne los requisitos necesarios para ser sometido a evaluación por parte del tribunal que el Honorable Consejo Directivo de la Facultad designe para su respectivo estudio y calificación.

Ambato, 19 de junio del 2025



Ing. Mg. Lorena Del Carmen Chiliquinga Vejar

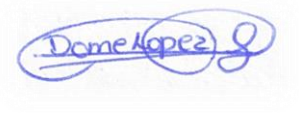
CC. 1802458768

Tutora

AUTORÍA DEL TRABAJO DE GRADO

La responsabilidad total de los comentarios, críticas y opiniones expresadas en este trabajo de titulación, presentado con el Tema: **"VIOLENCIA DIGITAL EN ESPACIOS LABORALES"**, le corresponde exclusivamente a mi persona Doménica Michelle López Soria, egresada de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, certificando que el contenido de esta investigación es de mi autoría, salvo las referencias bibliográficas debidamente citadas.

Ambato, 19 de junio del 2025



Doménica Michelle López Soria

CI. 1804938965

AUTORA

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato para que esta tesis, ya sea en su totalidad o en parte, pueda ser utilizada como material de lectura, consulta o referencia en actividades investigativas, conforme a las normativas institucionales. Asimismo, cedo los derechos patrimoniales en línea de este trabajo con fines de difusión pública y doy mi consentimiento para su reproducción, siempre que se realice bajo las regulaciones de la Universidad, no implique beneficios económicos y se respeten mis derechos como autora.

Ambato, 19 de junio del 2025



Doménica Michelle López Soria

CI. 1804938965

AUTORA

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los integrantes del Tribunal de Grado APRUEBAN el Trabajo de Investigación titulado "VIOLENCIA DIGITAL EN ESPACIOS LABORALES", elaborado por la Srta. Doménica Michelle López Soria, conforme a lo establecido en el Reglamento de Graduación para la obtención del Título Terminal de Tercer Nivel en la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato, ……. de ……. del 2025

Para constancia firman:

_____

Presidente

_____ _____

Miembro **Miembro**

DEDICATORIA

A mis padres,

porque con su amor, sacrificio y esfuerzo silencioso me han enseñado el verdadero significado de la constancia y la dignidad.

Gracias por ser mi ejemplo de valentía, por enseñarme a no rendirme y por creer en mí.

Este logro no sería posible sin todo lo que me han dado, aun cuando muchas veces dejaron de pensar en ustedes para pensar en mí.

A mis hermanos por su apoyo incondicional, por sus consejos sinceros, por las risas compartidas y por estar presentes en cada etapa de este camino.

Este logro también es suyo, porque me ayudaron a construir la fuerza con la que hoy cumplo esta meta.

Con profundo amor y cariño, les dedico este trabajo.

AGRADECIMIENTO

Agradezco profundamente a Dios, por acompañarme en cada etapa de este proceso y brindarme la serenidad necesaria para seguir adelante.

A mi familia, por su amor incondicional, su paciencia y su constante apoyo en cada paso de este proceso. En especial a mis padres, Mercedes y Rodrigo quienes fueron mi principal motor y mi inspiración diaria para no rendirme. Mis hermanos Alex y Taty, cada uno, a su manera, ha dejado una huella en mí que me ha fortalecido y motivado a seguir adelante. Gracias por inspirarme a dar siempre lo mejor de mí.

Agradezco profundamente a mi docente tutor, Ing. Lorena Chiliquinga por su dedicación, guía y acompañamiento constante a lo largo de este proceso de investigación. Su paciencia, compromiso y valiosas observaciones no solo enriquecieron el desarrollo de esta tesis, sino también mi formación académica y personal.

Tuti por tu paciencia infinita, por tus palabras de aliento, por celebrar mis logros como tuyos, gracias por estar durante esta etapa.

Y a cada persona que formó parte de esta experiencia, directa o indirectamente: gracias por creer, por estar y por hacer de este sueño una realidad.

ÍNDICE DE CONTENIDO

APROBACIÓN DEL TUTOR ii
RESUMEN EJECUTIVO xi
ABSTRACT xii
CAPÍTULO I 1
1.1 Antecedentes investigativos 1
Situación problemática 1
Problema científico 8
Delimitación del problema 8
Investigaciones previas 8
Desarrollo teórico 13
Violencia 13
Tipos de violencia 14
Violencia física 14
Violencia psicológica 14
Violencia sexual 14
Violencia de genero 15
Violencia económica/patrimonial 15
Violencia digital 16
Tipos de Violencia digital 17
Consecuencias de la Violencia Digital 17
Ciberacoso 18
Hostigamiento 18
Humillación 18
Ataques 19
Exclusión digital 19
Eliminación de datos 20
Restricción de acceso a información 20
Difamación y daño a la reputación 20
Exposición no autorizada 21
Manipulación de imagen 21
Publicación de Información Falsa 21
Vigilancia 21

Control de actividad 22
Invasión de Privacidad 22
Monitoreo excesivo 22
Sobrecarga laboral 22
Desempeño 23
Estrés 23
Asignación de tareas fuera de horario 23
Exigencias laborales 24
Leyes 24
1.2 Objetivos 25
Objetivo general 25
Objetivos específicos 25
CAPÍTULO II.- METODOLOGÍA 26
2.1 Materiales 26
2.2 Métodos 26
Enfoque 26
Nivel de investigación 27
Métodos 28
Población 29
CAPITULO III.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN 32
3.1 Análisis y Discusión de Resultados 32
Validación del instrumento 32
Diseño de baremo para medir el nivel de violencia digital en espacios laborales 33
Descripción del grupo de estudio 37
Discusión 51
Programa de Sensibilización 53
CAPITULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 55
4.1 Conclusiones 55
4.2 Recomendaciones 56
BIBLIOGRAFÍA 57
ANEXOS 65

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Sector Servicio 30
Tabla 2 Valor de Alfa de Cronbach 33
Tabla 3 Baremos 36
Tabla 4 Percentiles de las dimensiones 36
Tabla 5 Datos sociodemográficos 37
Tabla 6 Aspectos ciberacoso laboral 38
Tabla 7 Ciberacoso laboral 39
Tabla 8 Aspectos vigilancia 40
Tabla 9 Vigilancia 41
Tabla 10 Aspectos exclusión digital 43
Tabla 11 Exclusión Digital 43
Tabla 12 Aspectos sobrecarga laboral 45
Tabla 13 Sobrecarga laboral 45
Tabla 14 Aspectos difamación y daño reputacional 47
Tabla 15 Difamación y daño reputacional 47
Tabla 16 Afectaciones de la Violencia digital 48
Tabla 17 Niveles globales 50

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Cálculo de dimensiones 34
Figura 2 Datos del cálculo por dimensión en SPSS 34
Figura 3 Variables que se van a analizar 35
Figura 4 Cálculo de percentiles 35
Figura 5 Programa de sensibilización 54

RESUMEN EJECUTIVO

El presente estudio tuvo como objetivo analizar la violencia digital en los espacios laborales del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato. Se utilizó una metodología cuantitativa de nivel descriptivo, aplicando un cuestionario estructurado a 348 servidores pertenecientes a ASEUTA, el cual fue validado mediante el coeficiente de Kendall (W=0.769) y alcanzó un índice de confiabilidad alto (Alfa de Cronbach = 0.816). El instrumento evaluó cinco dimensiones: ciberacoso laboral, vigilancia, exclusión digital, sobrecarga laboral y difamación o daño reputacional.

Los resultados evidenciaron que el nivel de violencia digital en este grupo es considerable, con una mayor incidencia en las dimensiones de ciberacoso laboral y vigilancia. El 59,2% de los encuestados reportó un nivel alto de ciberacoso, manifestado principalmente a través de mensajes ofensivos, exclusión de grupos virtuales y difusión de información falsa. Asimismo, se observó un grado significativo de vigilancia digital, que incluye monitoreo de actividades en línea y acceso no autorizado a cuentas personales. Las dimensiones de exclusión digital, sobrecarga laboral y difamación también presentaron niveles relevantes de afectación.

El análisis sociodemográfico mostró una mayor prevalencia de violencia digital en mujeres y en el grupo de edad entre 35 y 49 años. Estas formas de violencia impactan de manera directa en el bienestar emocional, el desempeño laboral y la percepción del entorno de trabajo, generando condiciones de malestar y vulnerabilidad en los afectados. Los datos obtenidos permiten caracterizar la violencia digital como una problemática presente y sistemática dentro del entorno laboral universitario, que afecta tanto la integridad personal como la dinámica institucional.

Palabras clave: Violencia digital, espacio laboral, personal administrativo, ciberacoso, exclusión digital, desempeño.

ABSTRACT

This study aimed to analyze digital violence in the workplace among administrative staff at the Technical University of Ambato. A descriptive quantitative methodology was employed, applying a structured questionnaire to 348 members of ASEUTA. The instrument was validated using Kendall's coefficient (W = 0.769) and demonstrated high reliability (Cronbach's Alpha = 0.816). It assessed five key dimensions: workplace cyberbullying, surveillance, digital exclusion, work overload, and defamation or reputational damage.

The results revealed a significant presence of digital violence within this population, with the highest incidence in the dimensions of cyberbullying and surveillance. A total of 59.2% of respondents reported a high level of cyberbullying, primarily through offensive messages, exclusion from virtual groups, and the spread of false information. Additionally, a considerable degree of digital surveillance was reported, including monitoring of online activity and unauthorized access to personal accounts. The dimensions of digital exclusion, work overload, and defamation also showed relevant levels of impact.

Sociodemographic analysis indicated a higher prevalence of digital violence among women and individuals aged between 35 and 49 years. These forms of violence have a direct impact on emotional well-being, job performance, and perceptions of the work environment, leading to conditions of discomfort and vulnerability. The data highlight digital violence as a current and systematic issue within the university workplace, affecting both individual integrity and institutional dynamics.

Keywords: Digital violence, workplace, administrative staff, cyberbullying, digital exclusion, performance

CAPÍTULO I

1.1 Antecedentes investigativos

Situación problemática

En la actualidad, la violencia digital en los espacios laborales se ha convertido en un tema relevante y preocupante a nivel global. En el ámbito global, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) ha resaltado que la violencia y el acoso en el trabajo son problemas serios que afectan a millones de empleados cada año. De acuerdo con un estudio de esta organización aproximadamente el 23% de los trabajadores en todo el mundo han sufrido alguna forma de violencia laboral, una parte significativa de estos casos se da en el entorno digital, especialmente en industrias como la tecnología y aquellas que han adoptado el teletrabajo. Las mujeres, los jóvenes y aquellos que ocupan empleos informales son los más vulnerables a este tipo de violencia. La OIT ha subrayado que la digitalización ha dado lugar a nuevas formas de acoso que antes no existían, ya que las interacciones laborales no solo ocurren en la oficina, sino que se extienden a plataformas en línea, lo que hace que los empleados estén expuestos a más riesgos. Este tipo de violencia, al no tener una presencia física, es más difícil de detectar y abordar.

La (OIT, 2021) es una de las organizaciones más importantes en cuanto a derechos laborales a nivel global. Su trabajo en la promoción de la protección contra la violencia laboral, incluyendo la violencia digital, es esencial. A través de su Convenio n.º 190, la OIT establece lineamientos clave para que los países protejan a los trabajadores no solo de agresiones físicas en el lugar de trabajo, sino también de los abusos virtuales, como el acoso en línea. Esto es especialmente importante hoy en día, ya que el entorno laboral digital está tomando cada vez más relevancia. Destaca la necesidad de que tanto gobiernos como empresas implementen políticas para erradicar este tipo de violencia y promover ambientes laborales más seguros y respetuosos.

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA, 2020**)** ha señalado que la violencia digital se ha convertido en un problema importante en los lugares de trabajo, especialmente con el aumento del teletrabajo y el uso de tecnologías digitales en las empresas. En un informe la agencia reveló que muchas

mujeres jóvenes trabajadoras en Europa han sido víctimas de acoso digital, que se presenta principalmente a través de correos electrónicos amenazantes, mensajes abusivos en plataformas de comunicación o incluso la difusión no consentida de imágenes o información personal. De hecho, un alarmante 60% de las mujeres jóvenes que trabajan de forma remota reportaron haber sido acosadas digitalmente. Destacó que esta violencia no solo afecta la salud emocional de las personas, sino que también puede afectar su rendimiento laboral, creando un ambiente de trabajo hostil. La falta de protocolos y políticas claras en muchas empresas dificulta la prevención y solución de este tipo de agresiones, por lo que es urgente que las organizaciones adopten medidas que protejan a sus empleados en el ámbito digital.

La EU-OSHA tiene un enfoque claro en la protección de los trabajadores dentro de un entorno digital cada vez más presente. Con el auge del teletrabajo y la digitalización de las empresas, esta agencia ha puesto de manifiesto los peligros del acoso cibernético en los lugares de trabajo. A través de sus informes, la (EU-OSHA, 2020) ha subrayado la importancia de crear un ambiente laboral seguro en plataformas digitales y de concienciar a las empresas sobre la necesidad de implementar medidas de seguridad para prevenir el abuso. Esta institución juega un rol clave en la creación de políticas que protejan a los trabajadores frente a los riesgos emergentes del mundo digital.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2021) ha expresado su creciente preocupación por el aumento de la violencia digital en América Latina, un fenómeno que, aunque todavía no está completamente visibilizado, ha ido creciendo en los últimos años. En un informe reciente, la CIDH destacó que las mujeres son las principales víctimas de acoso digital en el ámbito laboral, ya que muchas veces este acoso tiene un fuerte componente de género. Las agresiones digitales se manifiestan a través de mensajes hostiles, amenazas e incluso la difusión no autorizada de contenido personal, lo que pone en peligro la seguridad de las trabajadoras. La Comisión también alertó sobre la falta de legislación adecuada en varios países de la región, lo que deja a muchas víctimas sin una protección efectiva. Por esta razón, la CIDH instó a los gobiernos latinoamericanos a crear y aplicar leyes que protejan a los trabajadores contra este tipo de violencia, asegurando un ambiente laboral más seguro y garantizando los derechos de todos los empleados, incluso en el entorno digital.

Tiene una misión fundamental en la protección de los derechos humanos en América Latina, y su atención a la violencia digital en los espacios laborales refleja la creciente preocupación por la vulnerabilidad de los trabajadores frente a este tipo de abuso. Especialmente se enfoca en cómo el acoso digital afecta más a las mujeres, subrayando la urgencia de que los países de la región implementen leyes más estrictas para enfrentar esta problemática. Su llamado a reforzar las legislaciones laborales latinoamericanas es un paso importante hacia la creación de entornos de trabajo más justos y seguros para todos.

La violencia digital en los entornos laborales es un fenómeno que ha ido en aumento en los últimos años, generando serias implicaciones para la seguridad y bienestar de las trabajadoras. Según la Fundación WWB Colombia (2024), un estudio realizado en el país revela que el 21% de las mujeres participantes en la investigación han experimentado algún tipo de acoso digital en sus lugares de trabajo, ya sea por parte de colegas, socios, proveedores o clientes. Este acoso digital puede manifestarse de diversas formas, como mensajes amenazantes, agresiones verbales o el uso de tecnologías para difundir rumores y contenidos dañinos. Además, el informe destaca que un 10% de las encuestadas han sido objeto de comentarios sexistas o misóginos a través de sus redes sociales personales, lo que demuestra cómo las herramientas digitales, inicialmente concebidas para la comunicación y el intercambio de información, se están utilizando cada vez más como canales para perpetuar actitudes de discriminación y violencia de género en el ámbito profesional.

El impacto de la violencia digital, sin embargo, no se limita a los aspectos personales de las trabajadoras, sino que también tiene efectos importantes en cómo interactúan con el mundo digital. La Fundación WWB Colombia (2024) señala que un 28% de las mujeres trabajadoras se siente insegura al compartir aspectos de su vida personal en sus redes sociales debido al miedo de recibir reacciones negativas o comentarios hostiles provenientes de su entorno laboral. Esta auto-censura, motivada por la preocupación de ser objeto de críticas o ataques en línea, limita significativamente la libertad de expresión de las trabajadoras y afecta su confianza en el uso de plataformas digitales. Al evitar compartir detalles de su vida personal, las trabajadoras también pierden la oportunidad de utilizar estas herramientas para fortalecer sus relaciones profesionales o expresar sus opiniones de manera libre.

En Ecuador, el Ministerio de Trabajo documentó un aumento significativo en las denuncias relacionadas con acoso digital. En total, se reportaron más de 3.500 casos, y de estos, el 65% correspondieron a mujeres. Este dato revela una clara tendencia en la que las mujeres se ven desproporcionadamente afectadas por la violencia digital en el ámbito laboral. Estos números no solo representan estadísticas; son historias reales de mujeres que se sienten constantemente amenazadas por mensajes hostiles, ataques a través de correos electrónicos, redes sociales, y plataformas de mensajería instantánea. Los efectos de esta violencia son profundos, afectando no solo la productividad de las víctimas, sino también su salud mental y bienestar general (Revista Industrias, 2023).

Por lo tanto, estas cifras de denuncias de acoso digital, afectando principalmente a mujeres, que representan la mayoría de los casos. Detrás de estas cifras hay historias de mujeres que viven con miedo por los mensajes y ataques que reciben a diario. Esto resalta la necesidad de actuar para proteger su bienestar y su salud mental.

El sector laboral ecuatoriano enfrenta varios desafíos en términos de normativas claras para abordar este problema. Un estudio realizado por la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros (2020) reveló que el 30% de las empresas en Ecuador no cuenta con protocolos para prevenir y gestionar el acoso digital en el lugar de trabajo. Esta falta de regulación y de políticas específicas deja a muchos empleados sin recursos adecuados para enfrentar el abuso digital. Las empresas que no tienen estrategias de protección digital suelen centrarse en la seguridad física de los empleados, pero no prestan suficiente atención a la seguridad en el mundo virtual, donde ocurren muchas de las agresiones.

La superintendencia se enfoca principalmente en la regulación del sector empresarial, pero también juega un papel importante en la protección de los empleados frente a la violencia digital. Aunque su rol principal es velar por el cumplimiento de las leyes financieras, la Superintendencia también tiene la responsabilidad de promover políticas dentro de las empresas que garanticen la seguridad digital de los trabajadores. Muchas empresas ecuatorianas aún no cuentan con protocolos efectivos contra el acoso digital, lo que hace necesario que la Superintendencia tome un papel más activo en la implementación de estrategias para proteger a los empleados en este ámbito

Un aspecto alarmante relacionado con la violencia digital en los espacios laborales es la creciente actividad del cibercrimen organizado. Las redes de cibercrimen se han infiltrado en muchos sectores, explotando a miles de personas a través de trabajos forzados en línea. Estos grupos criminales utilizan las plataformas digitales para manipular, extorsionar y abusar de los trabajadores, lo que complica aún más la situación. Un informe de El País (2025) revela que más de 250,000 personas en Asia han sido explotadas por mafias de cibercrimen, que las han forzado a trabajar en actividades ilícitas a través de internet, lo que subraya la gravedad del problema a nivel global.

Como medio de comunicación global, El País ha sido un aliado importante al abordar temas críticos como el cibercrimen organizado, que también afecta a los trabajadores. Los informes sobre el abuso digital no solo alertan sobre el acoso entre compañeros de trabajo, sino también sobre cómo las redes criminales aprovechan la tecnología para explotar a los trabajadores. Estos reportajes no solo informan al público, sino que también subrayan la necesidad de que los gobiernos y las empresas actúen con urgencia para proteger a los empleados de la violencia digital, no solo en el ámbito laboral, sino también a nivel personal y social.

Según el Consejo Nacional para la Igualdad de Género (CNIG) (2021), se ha alertado sobre el impacto que esta forma de violencia tiene en las mujeres. Según sus informes, el 20,1% de las mujeres en Ecuador han sufrido algún tipo de violencia laboral, y la violencia digital no es la excepción. Este tipo de violencia perpetúa patrones de desigualdad y abuso que muchas ggveces no son visibles, pero que afectan profundamente la dignidad y seguridad de las trabajadoras.

La violencia digital en el trabajo sigue afectando a muchas mujeres, perpetuando desigualdades de género. Estas agresiones, aunque a veces invisibles, dejan huellas profundas en la vida de las trabajadoras, afectando su dignidad y su seguridad, es importante hacer visible este problema y buscar soluciones.

En el contexto de México, la violencia digital también es un problema relevante, con un impacto significativo en la población femenina. Según ONU Mujeres (2020), el 23.9% de los usuarios de Internet mayores de 12 años en México informaron haber sido víctimas de ciberacoso en 2019. Las formas de acoso más comunes incluyen

insinuaciones sexuales, amenazas y el envío de material visual explícito sin el consentimiento de las personas afectadas. Las mujeres son particularmente vulnerables a este tipo de agresiones, ya que suelen ser el objetivo principal de comentarios sexuales no solicitados, lo que crea un ambiente digital hostil e inseguro para ellas. Este fenómeno no solo afecta su bienestar emocional y psicológico, sino que también puede generar un clima de temor que las lleve a restringir su participación en plataformas digitales o incluso a abandonar el uso de ciertas herramientas tecnológicas.

Por último, la violencia digital dirigida a las mujeres periodistas es un tema aún más grave, ya que pone en riesgo tanto la seguridad de las profesionales como su derecho a ejercer el periodismo de manera libre y sin presiones externas. Según un informe de la Defensoría del público (2023), el 73% de las mujeres periodistas ha experimentado algún tipo de violencia digital mientras ejercían su labor. Esta violencia se manifiesta principalmente a través de comentarios intimidatorios, amenazas de muerte o agresiones personales, lo que genera un ambiente peligroso para quienes se dedican a informar y opinar. La violencia digital no solo afecta la integridad física y emocional de las periodistas, sino que también tiene consecuencias negativas para el ejercicio del periodismo y para la libertad de expresión en general. El miedo a ser atacadas o acosadas digitalmente puede llevar a las periodistas a la autocensura, limitando la cobertura de temas importantes y, en algunos casos, forzándolas a abandonar sus carreras profesionales.

Un estudio de la Universidad Central del Ecuador (2021) muestra que el 40% de los empleados ecuatorianos nunca han recibido capacitación sobre cómo protegerse de la violencia digital en el entorno laboral. Esto deja a los trabajadores vulnerables ante el acoso, ya que no conocen sus derechos ni las herramientas disponibles para enfrentarlo. Como institución académica de renombre, no solo tiene un papel clave en la formación de profesionales, sino también en la investigación sobre temas sociales y laborales. Su trabajo de investigación sobre la violencia digital en los espacios laborales ecuatorianos es fundamental para entender cómo este fenómeno afecta a los trabajadores del país. Además, la universidad tiene el potencial de ayudar a cambiar la mentalidad del sector laboral, ofreciendo programas educativos que capaciten a los empleados sobre cómo prevenir y enfrentar el acoso digital en el trabajo.

La Defensoría del Pueblo ha recogido testimonios de trabajadores que han experimentado violencia simbólica en sus espacios laborales, un 33% de ellos, según sus encuestas. Las historias detrás de estos números reflejan situaciones donde las personas han sido objeto de comentarios denigrantes o de acoso a través de correos electrónicos, redes sociales o aplicaciones de mensajería. Estos relatos subrayan la necesidad de crear entornos laborales más seguros y respetuosos (La Hora, 2023).

En el cantón Ambato, muchos trabajadores han sufrido violencia simbólica en sus empleos, con un número significativo reportando situaciones de acoso o comentarios denigrantes. Estas historias ponen de manifiesto la necesidad urgente de crear entornos laborales donde todos se sientan valorados y respetados, libres de miedo y hostigamiento. Esto supondría que la violencia digital estaría presente en espacios laborales cotidianos como laborales, este proyecto propone investigar este fenómeno en el personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato.

El propósito de este estudio es analizar la violencia digital en el espacio laboral del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato. La violencia digital en el ámbito laboral se ha convertido en una preocupación creciente, ya que afecta el bienestar y la productividad de los empleados, y puede generar situaciones de malestar emocional, estrés y aislamiento en los individuos que la padecen. Este estudio tiene como objetivo analizar las principales prácticas de violencia digital en el entorno administrativo de la universidad, con el fin de proponer soluciones efectivas y crear un ambiente de trabajo más seguro y saludable.

La investigación es viable gracias a la existencia de contenido bibliográfico, estudios previos y análisis de intervenciones previas que ayudarán a sustentar el análisis y aportar fundamentos sólidos sobre el tema de la violencia digital en el ámbito laboral. Además, se cuenta con la colaboración y apertura de la Asociación de Servidores de la Universidad Técnica de Ambato, lo cual es un factor clave para acceder a datos pertinentes a través de encuestas, entrevistas y observaciones directas con los empleados administrativos. Esto permitirá obtener información contextualizada y específica sobre las prácticas de violencia digital que enfrentan en su lugar de trabajo.

Los beneficiarios directos de este estudio serán el personal administrativo de la universidad que integran ASEUTA, ya que a través de la información obtenida se

busca identificar y abordar las problemáticas relacionadas con la violencia digital en el entorno laboral. De manera indirecta, docentes y otros miembros de la comunidad universitaria también se verán beneficiados, ya que los hallazgos y propuestas derivadas de esta investigación podrán ser aplicados a otras investigaciones o acciones de prevención dentro del ámbito universitario.

Problema científico

¿Qué tipo de violencia digital que enfrenta el personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato?

Delimitación del problema

- **Línea de investigación:** Patrones de comportamiento social.
- **Campo:** Trabajo Social.
- **Área:** Tecnología Social.
- **Aspecto:** Violencia Digital.

Delimitación espacial

- **Provincia:** Tungurahua.
- **Cantón:** Ambato.
- **Lugar:** Universidad Técnica de Ambato. Unidades de observación
- Personal Administrativo de la (ASEUTA)

Investigaciones previas

Según Vélez et al. (2021) en su artículo titulado "La violencia digital como amenaza a un ambiente laboral seguro" se aborda cómo la violencia digital se ha convertido en una amenaza significativa en los espacios laborales modernos. El estudio se propuso comprender el impacto de esta problemática en la seguridad y bienestar de los empleados. Para ello, los investigadores llevaron a cabo entrevistas con empleados y

empleadores, además de revisar políticas empresariales relacionadas con el acoso digital. Los hallazgos fueron preocupantes: cerca del 30% de los trabajadores encuestados reportaron experiencias de acoso digital, lo que repercutió negativamente en su rendimiento y salud emocional. El estudio reveló que la ausencia de políticas claras dentro de las organizaciones agrava la situación, dejando a los empleados vulnerables. En sus conclusiones, los autores subrayan la urgencia de implementar políticas preventivas y programas de formación para garantizar un entorno laboral seguro y libre de violencia digital.

La violencia digital en el ámbito laboral es una problemática compleja que ha sido objeto de diversos estudios, revelando un panorama preocupante sobre su impacto en los trabajadores. De acuerdo con este articulo el acoso digital afecta significativamente el bienestar y rendimiento de los empleados, una situación exacerbada por la falta de políticas claras en las organizaciones. Esto muestra una correlación directa entre la ausencia de medidas preventivas y el aumento de vulnerabilidad de los trabajadores.

El artículo de Escamilla (2023) titulado “Violencia digital en teletrabajos, una nueva forma de violencia laboral” examina cómo este ha dado lugar a nuevas formas de violencia laboral, como el ciberacoso y la exclusión digital. A través de encuestas a teletrabajadores de diversos sectores, los investigadores encontraron que el 22% de los participantes había sido víctima de ciberacoso, principalmente en plataformas de comunicación internas. La exclusión digital, donde los empleados son deliberadamente omitidos de comunicaciones y decisiones importantes, fue otro problema destacado. El estudio concluye que es esencial regular el teletrabajo e implementar códigos de conducta específicos para proteger a los empleados en estos entornos virtuales, asegurando así un espacio laboral seguro y equitativo.

El autor destaca cómo el teletrabajo ha abierto nuevas formas de violencia, como el ciberacoso y la exclusión digital, que afectan a una proporción considerable de teletrabajadores. Este estudio subraya la necesidad de regular el teletrabajo e implementar códigos de conducta específicos que protejan a los empleados en entornos virtuales, un aspecto crucial en el mundo laboral actual.

Según Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) (2022) en su trabajo

titulado “Violencia de género facilitada por la tecnología: una creciente amenaza” tiene como objetivo analizar cómo la tecnología ha facilitado nuevas formas de violencia de género en el ámbito laboral, en particular el acoso en línea y la difusión no consensuada de contenido íntimo. Utilizando una metodología cualitativa, se realizaron entrevistas a mujeres trabajadoras en sectores tecnológicos y de servicios, además de un análisis de casos documentados de violencia digital. Los resultados revelaron que las mujeres eran las principales víctimas del acoso digital, con un 15% de las encuestadas experimentando la difusión no consensuada de contenido personal en plataformas digitales. En conclusión, el artículo sugirió que se debe aumentar la protección legal para las mujeres víctimas de violencia digital y que las empresas implementen medidas más efectivas para prevenir el acoso en línea, creando entornos laborales más seguros.

Este informe expone cómo la violencia digital afecta desproporcionadamente a las mujeres, especialmente en sectores tecnológicos. La difusión no consensuada de contenido íntimo es una forma grave de violencia que requiere respuestas legales más robustas y medidas preventivas por parte de las empresas.

En su artículo González (2023) titulado “Violencia sexual digital en el trabajo y los desafíos legales en España” explora la violencia sexual digital dentro del ámbito laboral español, un fenómeno que ha cobrado relevancia con el auge de la comunicación digital. Este tipo de acoso abarca desde comentarios inapropiados en redes sociales hasta la difusión de contenido íntimo sin autorización. El objetivo de su investigación es evaluar si las recientes reformas legales en España ofrecen una mejor protección a las víctimas o si simplemente actualizan regulaciones preexistentes. Para ello, analiza normativas clave como el Convenio 190 de la OIT y la Ley Orgánica 10/2022. Sus conclusiones revelan que, aunque ha habido avances en la legislación, aún existen vacíos que dejan a muchas víctimas desprotegidas. La mayoría de los casos de violencia sexual digital en el trabajo no se denuncian, ya sea por miedo a represalias o por la falta de conciencia sobre los derechos que protegen a las víctimas. La autora enfatiza la necesidad de que las empresas asuman un papel más activo en la prevención del acoso digital, incorporándolo en sus programas de gestión de riesgos psicosociales. También recomienda mejorar los mecanismos de denuncia y sanción para garantizar que este tipo de violencia no quede impune.

Este trabajo es clave porque analiza un tema que muchas veces se pasa por alto: la violencia sexual en entornos digitales dentro del ámbito laboral. Su mayor aporte es el análisis detallado de las leyes españolas y los avances en protección para las víctimas. Sin embargo, lo que más llama la atención es la falta de herramientas eficaces para denunciar estos casos y la dificultad para sancionar a los agresores. Aunque el estudio es sólido desde el punto de vista legal, se echa en falta la voz de las víctimas o testimonios que permitan visualizar el impacto real de este tipo de violencia en el día a día de las personas afectadas.

Según Farfán (2020) en su trabajo titulado "Ciberacoso laboral y su impacto en los derechos de los trabajadores en Ecuador" investiga el impacto del ciberacoso en los derechos de los trabajadores ecuatorianos. A medida que el mundo laboral se digitaliza, el acoso ha encontrado nuevas formas de manifestarse, desde correos electrónicos intimidantes hasta ataques en redes sociales o grupos de mensajería laboral. El estudio busca determinar cómo afecta este tipo de violencia a los empleados y si la legislación ecuatoriana actual brinda suficiente protección. Para ello, el autor llevó a cabo encuestas a profesionales del derecho en Manabí, analizando su conocimiento sobre el ciberacoso y su regulación.

Los resultados evidenciaron que muchas víctimas no saben cómo actuar o no denuncian porque no hay leyes específicas que tipifiquen el ciberacoso en el ámbito laboral. Además, las empresas no siempre cuentan con protocolos para prevenirlo o gestionarlo adecuadamente. El autor concluye que es urgente modificar la legislación ecuatoriana para reconocer y sancionar el ciberacoso en el trabajo. También resalta la importancia de que las empresas promuevan un entorno digital seguro, donde los trabajadores puedan desempeñar sus funciones sin temor a ser acosados o intimidados.

Este estudio es fundamental para entender cómo el ciberacoso afecta a los trabajadores en Ecuador. Pone en evidencia una realidad preocupante: no hay una regulación clara que proteja a las víctimas, y muchas veces el acoso queda impune porque ni siquiera se reconoce como un problema legal. También destaca que hay un gran desconocimiento sobre el tema, incluso entre abogados, lo que complica aún más la situación. Aunque el estudio es valioso, habría sido interesante conocer también la perspectiva de los trabajadores afectados o de las empresas para tener una visión más completa de la problemática.

En el artículo de Zambrano (2020) titulado “El acoso digital como forma de violencia de género en Ecuador” examina cómo el ciberacoso afecta de manera desproporcionada a las mujeres en Ecuador y la necesidad de fortalecer el marco legal para combatir este problema. La violencia digital, en este caso, se manifiesta a través de amenazas, mensajes intimidantes, difusión de imágenes íntimas sin consentimiento y acoso persistente en redes sociales y plataformas laborales. El objetivo de su estudio es evaluar hasta qué punto la legislación ecuatoriana reconoce el ciberacoso como una forma de violencia de género y qué medidas se pueden implementar para mejorar la protección de las víctimas. Para ello, realizó encuestas a abogados y ciudadanos de Guayaquil, explorando su percepción sobre el problema y su conocimiento de las leyes existentes.

Los resultados mostraron que, aunque el ciberacoso es una experiencia común para muchas mujeres, pocas denuncias llegan a instancias legales debido a la falta de claridad en la normativa vigente. Muchas víctimas desconocen sus derechos y no cuentan con recursos efectivos para enfrentar esta violencia. El autor concluye que Ecuador necesita actualizar su legislación para reconocer el ciberacoso como una manifestación de violencia de género. También enfatiza la importancia de campañas de sensibilización y capacitación para que tanto las víctimas como los profesionales del derecho sepan cómo actuar frente a estos casos.

El estudio resalta que la legislación ecuatoriana todavía no ofrece herramientas claras para proteger a las víctimas, lo que deja a muchas mujeres en una situación de vulnerabilidad. Algo positivo del artículo es que incluye la percepción de abogados y ciudadanos, lo que nos da una idea de cómo se percibe este problema en la sociedad. Sin embargo, habría sido interesante complementar el estudio con datos más amplios o comparar con otros países para ver qué medidas han funcionado en contextos similares.

Con el auge del teletrabajo y la digitalización de los espacios laborales, la violencia digital se ha convertido en un problema creciente. Según Ugolini (2024) en su artículo titulado “Cómo prevenir la violencia laboral en medios digitales” investigó estrategias efectivas para prevenir este tipo de violencia en el ámbito laboral. A través de encuestas y entrevistas con expertos en recursos humanos, el estudio reveló que muchas empresas no cuentan con protocolos específicos para abordar este fenómeno,

lo que deja a los trabajadores expuestos a posibles abusos. Sin embargo, las organizaciones que han implementado medidas preventivas, como la formación en ciberseguridad, el establecimiento de códigos de conducta y la promoción de una cultura de respeto, han logrado reducir considerablemente los casos de acoso digital. La investigación concluye que, para garantizar un entorno laboral seguro, es esencial que las empresas adopten políticas claras, capaciten a sus equipos y fomenten el uso responsable de las herramientas.

En este estudio, se abordan las estrategias que las empresas pueden adoptar para prevenir la violencia digital en el trabajo. Aunque muchas organizaciones aún no cuentan con medidas claras para enfrentar el problema, las que sí las tienen, como programas de sensibilización y códigos de conducta, han mostrado buenos resultados. Este artículo es útil para aquellos que buscan mejorar la seguridad en el lugar de trabajo, proporcionando ideas concretas para implementar cambios efectivos

Estos estudios evidencian que la violencia digital es una amenaza real y multifacética en el entorno laboral, que no solo afecta la productividad, sino también la seguridad y el bienestar de los trabajadores, especialmente de las mujeres. Por lo tanto, es fundamental implementar políticas claras, formación y protección legal para crear entornos laborales más seguros y equitativos.

Desarrollo teórico

Violencia

La violencia se manifiesta de muchas maneras y afecta tanto a individuos como a comunidades enteras. Se trata de acciones o comportamientos que buscan causar daño, ya sea físico, emocional, psicológico o social. Puede ir desde una agresión física o un insulto hasta formas más graves como la violencia de género, el maltrato dentro del hogar, los conflictos políticos o incluso el terrorismo. No siempre es visible, ya que también puede presentarse de forma simbólica, afectando la dignidad y el bienestar de las personas. Sus consecuencias pueden ser devastadoras, no solo para quienes la sufren directamente, sino también para la sociedad en su conjunto. Por eso, es fundamental fomentar el respeto, la empatía y la promoción de los derechos

humanos como pilares para construir un mundo más justo y pacífico (Organización Panamericana de la Salud, 2020).

Tipos de violencia

Violencia física

La violencia física se manifiesta a través de agresiones directas en las que se emplea la fuerza con la intención de causar daño, no solo al cuerpo, sino también a la mente y las emociones de la persona afectada. Sin embargo, este tipo de violencia no ocurre en el vacío: está influenciada por factores sociales, culturales y estructurales que, en muchos casos, la normalizan o la justifican como una forma de ejercer poder o resolver conflictos. Comprender estas dinámicas es clave para desarrollar estrategias que no solo respondan a la violencia, sino que la prevengan y contribuyan a erradicarla en todas sus formas, promoviendo una sociedad más justa y pacífica (Grassi Bonamigo et al., 2022).

Violencia psicológica

La violencia psicológica, también conocida como maltrato emocional, es un tipo de abuso que no deja marcas visibles, pero sí profundas heridas en la autoestima y el bienestar de quien la sufre. Se basa en un patrón de comportamiento destinado a ejercer control y causar daño emocional sin necesidad de recurrir a la agresión física. Puede manifestarse de muchas formas: humillaciones constantes, manipulación, intimidación, aislamiento o desprecio, minando poco a poco la confianza y la seguridad de la víctima. A menudo, este tipo de violencia es difícil de detectar, pero sus efectos pueden ser duraderos y devastadores. Por eso, es fundamental aprender a identificarla, denunciarla y apoyar a quienes la padecen, promoviendo relaciones más sanas y respetuosas en nuestra sociedad (Rodríguez-Berrocal, 2022).

Violencia sexual

La violencia sexual es un problema complejo y un desafío importante en nuestros tiempos, ya que se reconoce tanto como una cuestión de salud pública a nivel mundial como una grave violación a los derechos humanos. Muchas veces, sus cifras reales no se reflejan en los registros, permaneciendo en gran medida ocultas. Se entiende como

cualquier acto sexual que se realice sin el consentimiento de la víctima, ya sea con contacto físico o sin él. En Brasil, el Ministerio de Salud amplía esta definición para abarcar situaciones de acoso, violación, pornografía infantil y explotación sexual. Esto incluye desde abusos incestuosos y relaciones forzadas dentro del matrimonio hasta prácticas eróticas no consentidas, diversos tipos de penetración, exposición a actos sexuales de manera coactiva o humillante, entre otros comportamientos de índole sexual (Pedroso y Costa, 2021).

Violencia de genero

La violencia de género abarca una serie de comportamientos y actos que afectan principalmente a las mujeres, causando daños físicos, sexuales, emocionales y psicológicos. Esto puede incluir agresiones como violación, acoso y abuso sexual incluso en menores, así como prácticas como el sexting, todas ellas fundamentadas en prejuicios relacionados con el género. En esencia, esta forma de violencia se origina en desigualdades y estereotipos arraigados en la sociedad, que perpetúan y justifican el maltrato específico hacia las mujeres (Ruiz Pérez et al., 2020).

Violencia económica/patrimonial

La violencia económica y patrimonial implica una serie de comportamientos abusivos que buscan controlar y limitar la independencia económica de una persona, afectando sus bienes y recursos financieros. Se puede manifestar de diversas formas, como reteniendo dinero, destruyendo propiedades, robando pertenencias, controlando los ingresos o malgastando los recursos de la víctima. A menudo, se utiliza para mantener el poder y la dominación, creando una dependencia económica que priva a la persona de su libertad y capacidad de tomar decisiones por sí misma. Este tipo de violencia puede ocurrir en diferentes ámbitos, como relaciones de pareja, familiares o laborales, y tiene un impacto muy negativo en la estabilidad material y emocional de la víctima. Reconocer y entender esta forma de abuso es fundamental para crear políticas y acciones que ayuden a prevenirlo y apoyar a quienes lo sufren (Deere y León, 2021).

Violencia digital

La violencia digital engloba una variedad de comportamientos perjudiciales, como el acoso, las amenazas, los insultos, la divulgación de información personal sin consentimiento, la difusión de noticias falsas, la incitación al odio y la distribución no autorizada de contenido sexual, incluyendo textos, fotos, videos y otros materiales privados. Es importante mencionar que se han implementado reformas legales, conocidas como la "Ley Olimpia", que buscan reconocer y sancionar los delitos que violan la privacidad de las personas a través de plataformas digitales (Moguel, 2022).

La filtración de información sin consentimiento es una característica clave de la violencia digital, ya que, debido a la facilidad de acceso a las redes sociales, esta información se puede difundir rápidamente. Un mensaje que podría parecer "inofensivo" puede llegar a muchas personas en todo el mundo en solo unos minutos. Es importante señalar que el contenido compartido en redes sociales, sea verdadero o no, puede convertirse en una forma de agresión (Castro, 2020).

La violencia digital es aquella que se lleva a cabo a través de medios digitales, con el objetivo de amenazar o dañar la seguridad de las víctimas. Las personas que sufren este tipo de agresión ven afectada su confianza y su libertad, debido al acoso constante, la manipulación y la difamación que enfrentan. Aunque muchas organizaciones son conscientes de este problema, a menudo no toman medidas efectivas para asegurar que los agresores enfrenten las consecuencias de sus actos (ONU MUJERES, 2020).

Este tipo de violencia no solo daña la reputación de una persona, sino que también afecta su lugar y su integración en la Sociedad. Además, impacta negativamente en el progreso tecnológico, el crecimiento de las redes sociales y, lo más grave, en la salud física y mental de las personas. Esta violencia limita su capacidad de disfrutar, mantener relaciones sociales saludables y conectarse con su entorno. Debido a que muchos de estos ataques se realizan de forma anónima, los agresores pueden esconderse detrás de esta protección, lo que ha provocado un aumento en los casos (Eloy, 2020).

Tipos de Violencia digital

Laboy et al. (2021) señala que, aunque la violencia digital y los delitos informáticos pueden parecer similares, la diferencia principal es que la violencia digital no está regulada por la ley, a diferencia de los delitos informáticos, como el robo de identidad. La violencia digital involucra agresiones en línea, donde las personas usan lenguaje ofensivo, símbolos y emojis para herir a otros. Existen muchas formas de violencia digital, como el acoso en línea, el robo de datos, la suplantación de identidad, la difusión de contenido sexual sin consentimiento (ciberbullying, el phishing, el hacking, la suplantación de identidad, la sexting, mobbing) y la exclusión de personas de grupos virtuales. Estas acciones afectan a las personas tanto en su vida personal como en su entorno laboral, y nos muestran la urgente necesidad de contar con leyes y medidas que protejan a quienes sufren estos abusos en internet.

Consecuencias de la Violencia Digital

La violencia digital tiene efectos dañinos, quienes sufren violencia digital pueden enfrentar consecuencias graves, como la pérdida de empleo, daño a su reputación profesional y el retiro de funciones de liderazgo. Los agresores, a menudo con la intención de silenciar a ciertos individuos, particularmente mujeres, logran su objetivo de marginarlos de la vida pública y política. Este tipo de exclusión no solo afecta a las personas directamente involucradas, sino que también debilita a la sociedad en su conjunto (UNFPA, 2022).

Este tipo de violencia laboral puede tener un impacto significativo en la salud física y mental de quienes lo sufren, con efectos que a veces son incapacitantes. Según la magíster Ramírez, los síntomas pueden variar, pero la depresión y la ansiedad suelen ser más comunes, estos causan más ausencias laborales que los problemas físicos. Entre los efectos más frecuentes se encuentran dolores de cabeza intensos causados por el estrés, trastornos del sueño como insomnio o pesadillas, agotamiento extremo conocido como síndrome de burnout, donde la persona siente una desconexión total de su trabajo y su entorno, y trastornos emocionales graves como ansiedad y depresión, que pueden generar desesperanza y pérdida de interés por actividades antes placenteras. En los casos más severos, los altos niveles de angustia pueden incluso

llevar a problemas cardíacos, como preinfartos o dolores intensos en el pecho (Vivanco, 2024)

Ciberacoso

El ciberacoso es una forma de violencia que tiene lugar en el mundo digital, donde las personas, especialmente los jóvenes, son hostigadas, humilladas o amenazadas mediante el uso de tecnologías de comunicación. Este acoso se puede dar a través de redes sociales, aplicaciones de mensajería, foros u otras plataformas digitales, con el objetivo de dañar la dignidad de la víctima, ya sea mediante mensajes, imágenes o contenido perjudicial. A diferencia del acoso en el mundo físico, el ciberacoso puede ocurrir en cualquier momento y lugar, lo que hace que sea más difícil para la víctima escapar de la situación y aumenta su exposición al daño. Las formas más comunes de ciberacoso incluyen la propagación de rumores, el envío de mensajes intimidatorios o humillantes, el robo de identidad y la publicación de contenido personal sin permiso. La facilidad de acceso a dispositivos electrónicos y el anonimato que ofrecen las plataformas en línea aumentan la vulnerabilidad de los menores, ya que los agresores pueden actuar sin las limitaciones del mundo real (Vásquez, 2022).

Hostigamiento

El hostigamiento se refiere a comportamientos abusivos que buscan menoscabar la dignidad o bienestar de un trabajador. Esto puede ocurrir mediante gestos, palabras, actitudes o acciones que ponen en riesgo su empleo y deterioran el ambiente laboral. El hostigamiento se puede manifestar en actos como la exclusión, la asignación de tareas humillantes o la propagación de rumores maliciosos (Acevedo, 2012).

Humillación

La humillación es una emoción profunda que surge cuando alguien es tratado de manera injusta y degradante, afectando su dignidad y autoestima. Se da en situaciones donde la persona es colocada en una posición de inferioridad, lo que genera un fuerte sentimiento de desvalorización y dolor emocional. En contextos como el acoso, la humillación es una respuesta natural a dinámicas de poder abusivas, donde la víctima es sometida a actos que la denigran o la hieren. Estas experiencias pueden dejar

huellas profundas, afectando su bienestar emocional y su manera de relacionarse con los demás (Borrego y Fernández, 2024)

Ataques

Los ataques en línea se han convertido en una forma moderna de violencia con consecuencias profundas y duraderas para quienes los sufren. La velocidad con la que se difunde la información y la dificultad para identificar a los agresores hacen que este problema sea difícil de frenar, afectando gravemente la autoestima y el bienestar emocional de las víctimas. Por ello, numerosas investigaciones destacan la importancia de la prevención, la concienciación y la educación digital como herramientas clave para reducir el impacto del ciberacoso y promover espacios más seguros en el mundo digital (Córdova et al., 2022).

Exclusión digital

La exclusión digital son los conflictos y retos que surgen del uso de las tecnologías en la sociedad, especialmente cuando entran en conflicto con principios éticos, derechos personales y leyes establecidas. Estos problemas aparecen debido al rápido avance tecnológico y su influencia en la vida diaria, afectando áreas como la privacidad, la seguridad de los datos, la libertad de expresión y la regulación del contenido en línea. A medida que la digitalización progresa, tanto las personas como las organizaciones se enfrentan a decisiones difíciles sobre cómo equilibrar el acceso a la información, la transparencia y la protección de los derechos de los usuarios en el mundo digital (Tamburrini, 2024).

La exclusión digital va más allá de la simple falta de acceso a dispositivos o a Internet; también abarca la carencia de habilidades necesarias para navegar con autonomía en el mundo virtual. Aunque cada vez más personas cuentan con dispositivos electrónicos y conexión a la red, persisten diferencias notables relacionadas con el entorno en el que viven, su nivel educativo y sus ingresos. Esto implica que, mientras algunos pueden aprovechar las ventajas de la digitalización en áreas como el empleo, la educación o el acceso a servicios, otros quedan rezagados, creando una “brecha social” en el ámbito digital. Esta disparidad es preocupante, ya que puede generar desigualdades en el acceso al conocimiento, la participación

ciudadana y las oportunidades laborales, consolidando una nueva forma de exclusión en nuestra sociedad actual (Gonzales et al., 2023).

Eliminación de datos

Eliminar datos en el ámbito digital implica borrar información almacenada en sistemas electrónicos para proteger la privacidad de las personas o cumplir con leyes específicas. Este proceso plantea dilemas importantes, ya que enfrenta el derecho individual a eliminar su huella digital conocido como el "derecho al olvido", con la necesidad de preservar datos que pueden ser valiosos desde una perspectiva histórica, científica o para el interés público. Además de los desafíos técnicos para asegurar que la información eliminada no pueda ser recuperada, surgen debates éticos y legales al intentar equilibrar la privacidad personal con el derecho colectivo a acceder a la información (Ordelin y Oro, 2019).

Restricción de acceso a información

El acceso a la información en el mundo digital implica que los usuarios puedan obtener datos y contenidos en línea, equilibrando su disponibilidad con aspectos éticos, legales y de privacidad. En la educación, la incorporación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) ha transformado este acceso, permitiendo que docentes y estudiantes utilicen una variedad de recursos digitales. No obstante, esta integración presenta desafíos, como la gestión adecuada de la información, la protección de datos personales y la garantía de un acceso equitativo a los recursos digitales (Trujillo y Garvich, 2024)

Difamación y daño a la reputación

El daño a la reputación ocurre cuando la imagen de una persona se ve afectada por comentarios o información negativa, alterando la forma en que los demás la perciben. Esto puede tener un impacto profundo en distintos aspectos de su vida, desde lo personal hasta lo profesional y social. La reputación es un recurso valioso e intangible, y su deterioro puede traer consecuencias como la pérdida de oportunidades laborales, dificultades económicas y el debilitamiento de relaciones con otras personas (Custodio y David, 2020).

Exposición no autorizada

Divulgar información sensible sin autorización puede traer consecuencias negativas en distintos ámbitos de la vida, afectando la reputación, generando discriminación o incluso cerrando oportunidades laborales. Aunque la tecnología avanza rápidamente, las leyes muchas veces no logran mantenerse al ritmo de estos cambios, dejando a las personas en una situación de vulnerabilidad. Por eso, es esencial fortalecer las normativas y crear mecanismos de protección que resguarden la privacidad y garanticen el respeto a la dignidad y autonomía de cada individuo (Agudelo et al., 2022).

Manipulación de imagen

El acceso no autorizado a información personal ocurre cuando alguien ingresa, consulta o manipula datos privados sin el permiso de su dueño, afectando su derecho a la privacidad y a la protección de sus datos. En muchos países, esta acción es considerada un delito, ya que pone en riesgo la seguridad y confidencialidad de la información personal (Sánchez, 2023).

Publicación de Información Falsa

La difusión de información falsa afecta su bienestar emocional, esta información suele ser falsa o malintencionada, se difunden rápidamente a través de redes sociales, mensajes de texto o aplicaciones de mensajería. No solo distorsionan la imagen pública de la víctima, sino que también pueden causar un aislamiento social considerable al ser compartidos y amplificados en diferentes grupos. Se basada en la difusión de mentiras, impacta profundamente la autoestima y la salud mental de las victimas (Carlos & Correa, 2019).

Vigilancia

La vigilancia de las interacciones en redes sociales, usar dispositivos móviles para controlar la vida privada del otro. Estas acciones no solo invaden la privacidad y afectan el bienestar emocional de la persona afectada, sino que también pueden generar consecuencias psicológicas graves, como ansiedad, estrés y una baja en la autoestima (Rodríguez Salazar y Rodríguez Morales, 2020).

Control de actividad

El control se refiere a cuando una persona supervisa de manera constante las actividades, comunicaciones y movimientos, limitando su libertad y autonomía. Este comportamiento se intensificó durante la pandemia de COVID-19 debido al confinamiento y la convivencia continua en casa. La proximidad física constante y la dependencia de la tecnología para comunicarse crearon un ambiente donde algunas personas ejercieron un control aún más fuerte sobre otras. Este tipo de control puede incluir (Rodríguez Salazar y Rodríguez Morales, 2020).

Invasión de Privacidad

El acceso no autorizado a información personal ocurre cuando alguien ingresa, consulta o manipula datos privados sin el permiso de su dueño, afectando su derecho a la privacidad y a la protección de sus datos. En muchos países, esta acción es considerada un delito, ya que pone en riesgo la seguridad y confidencialidad de la información personal (Sánchez, 2023).

Monitoreo excesivo

El monitoreo excesivo es una práctica que implica una vigilancia constzante y detallada sobre las acciones o el rendimiento de las personas, a menudo sin una razón clara o proporcional. En el entorno laboral, esto puede traducirse en la supervisión continua de las actividades de los empleados, el seguimiento minucioso de sus comunicaciones electrónicas o el control de sus movimientos dentro del lugar de trabajo. Este tipo de monitoreo puede tener efectos negativos en el bienestar emocional de los empleados, creando un clima de desconfianza que impacta tanto la productividad como la motivación (Huber Echeverría Vásquez et al., 2021).

Sobrecarga laboral

La sobrecarga laboral se divide en sobrecarga física, sobrecarga mental y sobrecarga emocional. La sobrecarga física se refiere a la acumulación de actividades que requieren un esfuerzo físico excesivo; la sobrecarga mental, a las tareas que requieren altas exigencias cognitivas o una concentración prolongada; y la sobrecarga emocional, a la implicación emocional sostenida, especialmente en ocupaciones que

brindan atención directa a personas, como la enfermería o la docencia. Estos autores indican que, en el ámbito hospitalario, la sobrecarga emocional es un factor importante en el síndrome de burnout, que se acompaña del síndrome de burnout (Bitran et al., 2019).

Desempeño

El desempeño laboral del personal administrativo se refleja en una serie de indicadores de comportamiento, como la responsabilidad, la actitud profesional y la interacción diaria con los colegas. Estas actitudes y comportamientos pueden dividirse en diferentes niveles o "rangos", que reflejan directamente la capacidad para desempeñar eficazmente las funciones administrativas en un ambiente de trabajo armonioso y colaborativo (González y Vilchez, 2021).

Estrés

El estrés laboral representa una de las principales problemáticas en el entorno organizacional moderno, ya que afecta tanto la salud del trabajador como la productividad de la empresa. Calvo (2024) define el estrés como una respuesta física, mental y conductual del trabajador ante exigencias que percibe como desbordantes o amenazantes para su bienestar. El autor destaca que factores como la sobrecarga de tareas, la presión constante por el rendimiento y la falta de control sobre las decisiones laborales generan un desequilibrio entre las demandas externas y los recursos personales, lo que puede derivar en trastornos psicosomáticos, ausentismo o rotación del personal. Asimismo, advierte sobre la necesidad de que las organizaciones implementen programas de prevención del estrés que contemplen la salud mental como un eje clave del bienestar laboral.

Asignación de tareas fuera de horario

En el contexto de organizaciones con empleados en diferentes zonas horarias, la asignación de tareas fuera del horario laboral tradicional, conocida como "time shifting", se ha convertido en una práctica común. Esta estrategia permite a los empleados ajustar sus horarios laborales para cumplir con las demandas de la institución para la que laboran. Sin embargo, los autores destacan que, si bien esta

adaptación es necesaria para mantener la productividad y la colaboración global, puede generar una falta de separación entre el tiempo personal y laboral, lo que podría tener efectos negativos sobre el bienestar de los empleados a largo plazo (Chauvin et al.,2024).

Exigencias laborales

Son un factor clave en el síndrome de burnout crónico entre los empleados. Los autores señalan que la falta de recursos personales, combinada con el síndrome de burnout, puede dificultar la capacidad de los empleados para gestionar eficazmente estas exigencias. Esto puede generar un círculo vicioso: el síndrome de burnout puede reducir la energía de los empleados para afrontar el trabajo, aumentar la dificultad laboral y generar una mayor sensación de estrés laboral (Bakker et al., 2020).

Leyes

En Ecuador, el Código Orgánico Integral Penal (COIP) regula una serie de delitos informáticos que tienen impacto directo en la violencia digital. El COIP establece sanciones para el "acceso indebido a un sistema informático" y el "robo de identidad" (Asamblea Nacional del Ecuador, 2014), lo que significa que, si alguien utiliza tecnologías para invadir la privacidad de otro, como robar sus datos personales o suplantar su identidad, está cometiendo un delito penado por la ley.

Por otro lado, la Ley Orgánica de Comunicación también toca aspectos relacionados con la violencia digital, especialmente en lo que se refiere a la protección de la intimidad y la honra de las personas. Esta ley aborda la difamación, lo cual es relevante cuando se trata de la difusión no autorizada de información personal o falsa, algo muy común en casos de acoso digital (Asamblea Nacional del Ecuador, 2013). Así, aunque su foco principal no es la violencia digital, ofrece un marco legal importante para defender la privacidad y dignidad de los individuos.

Además, la Ley para la Erradicación de la Violencia Contra las Mujeres reconoce expresamente la violencia digital como una de las formas de abuso hacia las mujeres. Esta ley incluye protecciones contra el ciberacoso, el sexting no consensuado y la distribución de contenido íntimo sin permiso (Asamblea Nacional del Ecuador, 2018).

Reconociendo la violencia digital como parte de la violencia de género, permite que las mujeres afectadas por estos abusos busquen apoyo y protección legal.

1.2 Objetivos

Objetivo general

Analizar la violencia digital en espacios laborales del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato.

Objetivos específicos

1. Diagnosticar el nivel de violencia digital del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato.
2. Identificar las practicas más comunes en torno a la violencia digital en espacios laborales.
3. Establecer las afectaciones de la violencia digital en el entorno del personal administrativo.

CAPÍTULO II.- METODOLOGÍA

2.1 Materiales

Este trabajo de investigación tuvo un enfoque cuantitativo, según Duarte y Guerrero (2024) la encuesta es una herramienta que nos permite recoger y analizar información de un grupo de personas que representa a una población más amplia, siguiendo ciertos procedimientos bien definidos. En este proceso, el cuestionario juega un papel central: no es solo una lista de preguntas, sino un instrumento cuidadosamente diseñado para ayudarnos a entender una realidad concreta desde un enfoque numérico y objetivo. Por lo que se empleó la técnica de la encuesta y el instrumento escogido fue el cuestionario, el mismo que se diseñó un cuestionario estructurado como instrumento de recolección de datos.

La revisión bibliográfica nos permite explorar y reflexionar sobre lo que otros investigadores ya han estudiado, ayudándonos a reunir el conocimiento existente y a notar qué aspectos aún no se han abordado del todo. Gracias a este proceso, logramos entender mejor el tema que queremos investigar y darle un sentido más claro a nuestro propio estudio (Guerrero y García, 2024). Previamente, se llevó a cabo una revisión bibliográfica exhaustiva con el fin de construir el marco teórico de la variable en estudio. Posteriormente, se realizó un proceso de operacionalización, a través del cual se definieron cinco dimensiones: ciberacoso, dilemas digitales, difamación y daño a la reputación, vigilancia y sobrecarga.

El cuestionario de elaboración propia consta de 20 preguntas con respuesta de escala Likert (Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre), que fue validado por expertos en el tema para garantizar su pertinencia y fiabilidad.

2.2 Métodos

Enfoque

La investigación adopta un enfoque cuantitativo, el cual, según De Jesús (2024), se define como un proceso sistemático de recopilación, análisis e interpretación de datos numéricos para responder a preguntas de investigación específicas. Este enfoque se

fundamenta en la obtención de datos objetivos y cuantificables. Los resultados serán evaluados mediante técnicas estadísticas.

El enfoque cuantitativo en esta investigación permitió obtener datos objetivos sobre la violencia digital en el personal administrativo. A través de análisis estadísticos, se diagnosticó los niveles de acoso, sus prácticas más comunes y se evaluó el impacto de esta violencia en el entorno laboral. Además, se logró analizar el nivel de violencia digital y sus repercusiones, proporcionando una base sólida para futuras intervenciones y mejoras en el bienestar de los empleados.

Nivel de investigación

Descriptivo

La investigación descriptiva tiene como objetivo detallar las características de un fenómeno o situación particular, sin buscar establecer relaciones causales ni intervenir en las variables. Su propósito es proporcionar una representación precisa de lo que ocurre, cómo se desarrolla y cuáles son sus aspectos más relevantes, basándose en la recolección de datos provenientes de diversas fuentes que servirán de base para un análisis posterior (Hinojosa, et al., 2023).

Esta investigación se enmarcó dentro de un enfoque descriptivo, ya que tuvo como objetivo principal observar, analizar y detallar las características específicas de un fenómeno complejo y cada vez más presente en los entornos laborales: la violencia digital. En este caso, el estudio se centró en el personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato, con el propósito de comprender de forma clara y profunda cómo se manifestó esta problemática en su contexto cotidiano. No se trató únicamente de registrar datos, sino de comprender lo que había detrás de ellos: quiénes fueron los más afectados por estas formas de violencia, de qué manera se ejercieron, qué medios digitales se utilizaron con mayor frecuencia y cuáles fueron las consecuencias reales en la vida laboral y emocional de quienes la sufrieron. A través del uso de métodos cuantitativos, como las encuestas estructuradas, se recogieron datos fiables que reflejaron las experiencias y percepciones del personal administrativo.

Métodos

Deductivo

El método deductivo es una herramienta lógica y argumentativa que inicia con premisas generales para derivar una conclusión específica. Su validez depende de la verificación de estas premisas. Existen dos formas de aplicarlo: la primera, llamada directa, se basa únicamente en una premisa; la segunda, conocida como indirecta, utiliza dos o más premisas, comparando una afirmación general con un hecho particular (Westreicher, 2020).

Esta investigación adoptó un enfoque deductivo, partiendo de conceptos generales sobre la violencia digital en el ámbito laboral, para luego aplicarlos al contexto específico del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato. A través de este enfoque, se buscó comprender cómo se manifestó este fenómeno dentro de una realidad concreta, lo que permitió no solo observar su presencia, sino también identificar sus características particulares dentro del entorno universitario.

La aplicación de teorías y estudios previos resultó fundamental para establecer un marco conceptual sólido que guiara el análisis. Estas referencias permitieron contextualizar las formas en que la violencia digital puede presentarse, sus causas subyacentes y las consecuencias que genera tanto a nivel individual como institucional. En este sentido, el estudio no se limitó a describir el problema, sino que también propuso una mirada crítica sobre su impacto en las dinámicas laborales y en el bienestar del personal.

Analítico – Sintético

También se utilizará el método Analítico – Sintético, Examina los elementos del objeto de estudio de manera individual en cada una de sus partes (analítico) y luego aplica el mismo procedimiento, pero de manera combinada (sintético). De esta forma,

las partes se integran para ser analizadas de manera holística e integral (Blácido et al., 2022).

En el desarrollo de esta investigación, se utilizó el método analítico-sintético como una herramienta fundamental para comprender a profundidad el fenómeno de la violencia digital en el entorno laboral. Este enfoque permitió abordar el problema desde una perspectiva detallada y estructurada, descomponiéndolo en sus distintos componentes para analizarlos por separado: desde las definiciones conceptuales hasta las causas que lo originan, las maneras en que se manifiesta en la práctica cotidiana y las consecuencias que genera en quienes lo experimentan, en este caso, el personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato.

Además, se logró construir una visión global del problema, más allá de lo superficial, lo que permitió elaborar un diagnóstico integral sobre la violencia digital en el entorno laboral universitario. Este diagnóstico no solo aportó a la comprensión del problema, sino que también representó un paso importante hacia el cumplimiento de los objetivos planteados por la investigación, brindando insumos valiosos para futuras intervenciones, propuestas de mejora y acciones concretas orientadas a la prevención y atención de esta problemática.

Población

Según Hinojosa (2023) define a la población como el grupo total de individuos, unidades o elementos que poseen una o más características en común y que son analizados en una investigación. En la investigación se trabajará con 348 servidores que forman parte de la Asociación de Servidores de la Universidad Técnica de Ambato (ASEUTA).

Como señalan Ochoa y Rodríguez (2021), una población se considera finita cuando es posible contar de forma exacta a todos sus miembros, y este hecho tiene un impacto directo en las decisiones metodológicas del estudio, como la selección del tamaño muestral y el control del error estadístico. Se trabajo con una población finita puesto mantuvo una población conocida con un número definido de participante para realizar las encuestas.

La Asociación de Servidores de la Universidad Técnica de Ambato (ASEUTA) representa una organización gremial clave dentro de la estructura administrativa de la Universidad Técnica de Ambato (UTA). Está integrada por trabajadores, es decir, personal administrativo, técnico, operativo y de servicios generales, excluyendo a estudiantes, quienes se agrupan en estructuras gremiales distintas. La asociación fue legalmente constituida en el año 2018, por lo que a la fecha cuenta con aproximadamente siete años de funcionamiento continuo, durante los cuales ha trabajado activamente en la defensa de los derechos laborales y el bienestar de sus afiliados.

Una característica relevante de ASEUTA es que sus miembros pertenecen a distintos regímenes laborales, regulados por normativas como la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), el Código de Trabajo, y la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES). Esta diversidad normativa implica una gestión gremial compleja, ya que la asociación debe atender las necesidades y derechos de trabajadores bajo marcos jurídicos diferentes, lo que exige un conocimiento especializado y actualizado de cada legislación aplicable.

Tabla 1

Sector Servicio

N°	Sector Servicio - ASEUTA	N° Personas
1	Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)	171
2	Código de Trabajo	141
3	Ley Orgánica De Educación Superior (LOES)	36
	TOTAL	**348**

La creación de ASEUTA respondió a la necesidad de contar con una representación formal y colectiva que garantice condiciones de trabajo justas, estables y en constante mejoramiento. Su finalidad principal radica en velar por los intereses de sus miembros mediante procesos de negociación colectiva, representación ante las autoridades universitarias y asesoría legal en temas relacionados con el ámbito laboral. Más allá

de su función reivindicativa, la asociación promueve la participación activa de sus miembros en actividades de carácter formativo, cultural, recreativo y de integración, contribuyendo al fortalecimiento del tejido institucional y a la cohesión entre los trabajadores.

En cuanto a su capacidad de articulación, ASEUTA tiene el potencial de establecer vínculos con otras organizaciones gremiales a nivel local y nacional, estas redes permiten compartir experiencias, fortalecer la incidencia gremial y alcanzar beneficios colectivos más amplios para sus afiliados. Asimismo, la asociación puede establecer mecanismos de solidaridad como fondos de ayuda mutua, seguros gremiales o redes de acompañamiento en casos de enfermedad, fallecimientos o situaciones económicas adversas, fortaleciendo el sentido de pertenencia, identidad institucional y apoyo mutuo entre sus miembros.

En definitiva, ASEUTA constituye una parte fundamental del engranaje institucional de la Universidad Técnica de Ambato. No solo actúa como órgano de defensa y reivindicación de los derechos laborales de los trabajadores no docentes, sino también como un espacio de organización, formación, participación y solidaridad que contribuye activamente al fortalecimiento de la comunidad universitaria. Su consolidación como un actor representativo y propositivo dentro de la estructura universitaria es clave para garantizar relaciones laborales equilibradas y un clima organizacional favorable al desarrollo institucional.

CAPITULO III.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Análisis y Discusión de Resultados

Validación del instrumento

Para asegurar la validez y confiabilidad del instrumento diseñado para la investigación sobre la percepción de la violencia digital en el entorno laboral de la Universidad Técnica de Ambato, se llevó a cabo un proceso de validación de contenido, constructo y criterio, usando el método de juicio de expertos. El equipo de especialistas estuvo conformado por un Trabajador Social, un Psicólogo Clínico y un profesional en Tecnología. A través del coeficiente de concordancia de Kendall (W), se obtuvieron resultados estadísticamente significativos y consistentes en todas las dimensiones evaluadas: Validez de contenido: $W=0.769$ ($p =< 0.00$), Validez de constructo: $W=0.769$ ($p =< 0.00$), Validez de criterio: $W=0.769$ ($p =< 0.00$), valores indican un alto nivel de validación.

El instrumento, estuvo compuesto por 16 preguntas distribuidas en cinco dimensiones clave ciberacoso laboral, vigilancia, exclusión digital, sobrecarga laboral y difamación y daño reputacional, identificadas para explorar de manera profunda y estructurada las formas en que se manifiesta la violencia digital en el entorno laboral. Esta estructura permitió captar no solo la frecuencia de estas experiencias, sino también su impacto en quienes las viven.

El cuestionario fue aplicado a miembros de la Asociación de Servidores de la Universidad Técnica de Ambato (ASEUTA), específicamente a profesionales de servicio de Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), Código de trabajo y Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) quienes conforman el grupo de este estudio para la investigación.

Para la validación de la confiabilidad del instrumento, se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach, un método reconocido en la investigación social para evaluar la consistencia interna de los instrumentos de medición. El resultado obtenido fue un coeficiente de 0,816, lo que indica un alto nivel de confiabilidad y consistencia interna en las respuestas de los miembros de la asociación. Este hallazgo sugiere que el instrumento es idóneo para medir de manera precisa el nivel de violencia digital en entornos laborales, mostrando que los participantes respondieron de manera coherente sobre el tema presentado.

Tabla 2

Valor de Alfa de Cronbach

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,816	**16**

Diseño de baremo para medir el nivel de violencia digital en espacios laborales

El diseño baremo se presenta como una herramienta fundamental para establecer estándares claros en la evaluación de la violencia digital en entornos laborales. Al clasificar las respuestas de los profesionales en niveles alto, medio, leve y bajo, se garantiza una evaluación estructurada y comprensible. Este enfoque permite transformar las puntuaciones en valores estandarizados, facilitando así la interpretación de los resultados y contribuyendo a una mejor comprensión del fenómeno (Instituto Nacional de Evaluación Educativa, 2020).

A continuación, se describen los pasos realizados para la elaboración del diseño de baremo.

1. Se diseñó un cuadro que resume la sumatoria de cada dimensión: ciberacoso laboral, vigilancia, exclusión digital, Sobrecarga laboral, difamación y daño reputacional, junto con un sumatorio general.

Figura 1

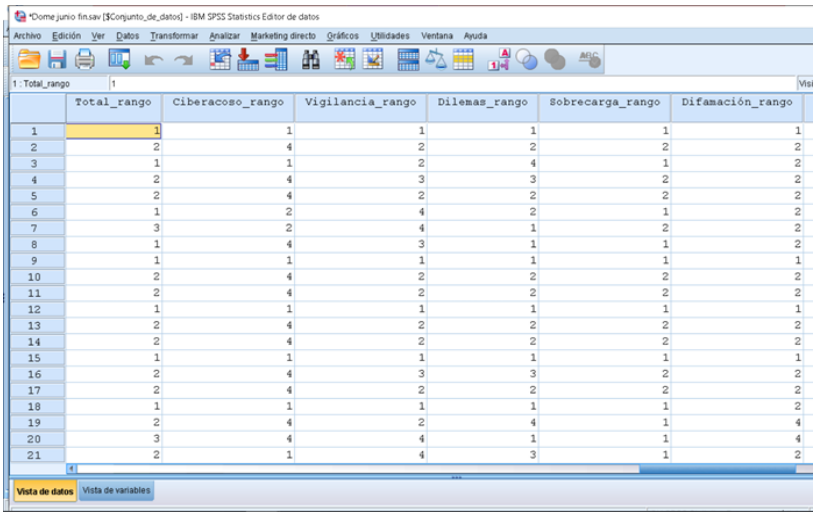
Cálculo de dimensiones

Dim 1 - Ciberacoso				Dim 2 - Vigilancia				Dim 3 - Exclusion Digital				Dim 4 - Sobrecarga Laboral					Dim 5 - Difamacion				
P1	P2	P3	DC	P4	P5	P6	DV	P7	P8	P9	DE	P10	P11	P12	P13	DS	P14	P15	P16	DD	PT
2	2	3	7	0	1	0	1	4	3	3	10	2	3	3	2	10	0	0	0	0	28
2	3	2	7	0	0	0	0	2	3	2	7	3	3	4	4	14	3	3	2	8	36
2	2	4	8	2	2	0	4	1	3	3	7	3	1	3	1	8	1	0	1	2	29
3	3	2	8	1	2	1	4	3	2	2	7	4	3	2	1	10	3	2	3	8	37
2	3	3	8	0	2	0	2	2	3	2	7	4	3	4	3	14	1	2	1	4	35
3	2	3	8	3	3	2	8	1	2	2	5	0	3	3	3	9	3	2	2	7	37
3	2	3	8	2	2	4	8	0	2	2	4	1	1	2	2	6	4	4	2	10	36
3	2	2	7	1	0	1	2	2	3	3	8	4	3	3	4	14	3	2	2	7	38
2	4	3	9	4	4	4	12	2	4	3	9	3	0	1	3	7	3	3	1	7	44
2	3	2	7	0	0	0	0	2	3	2	7	3	3	4	4	14	3	3	2	8	36
2	2	2	6	2	3	4	9	2	3	2	7	1	2	2	1	6	3	2	2	7	35
3	3	4	10	3	0	3	6	4	2	3	9	3	3	4	4	14	3	3	2	8	47
3	2	2	7	3	3	1	7	2	2	2	6	1	1	2	2	6	1	1	2	4	30
4	3	2	9	3	2	2	7	1	2	1	4	3	2	0	2	7	2	2	2	6	33
2	2	3	7	0	1	0	1	4	3	3	10	2	3	3	2	10	0	0	0	0	28
3	3	3	9	0	2	4	6	2	2	3	7	4	2	1	2	9	3	3	3	9	40
1	3	2	6	0	0	3	3	3	3	2	8	2	3	2	2	9	2	3	3	8	34
2	3	2	7	0	0	0	0	2	3	2	7	3	3	4	4	14	3	3	2	8	36
3	2	3	8	2	1	1	4	1	1	3	5	2	2	4	2	10	4	1	3	8	35
3	3	4	10	2	1	2	5	3	4	2	9	4	3	2	3	12	2	3	3	8	44

2. Los datos se transfirieron al software IBM SPSS Statistics.

Figura 2

Datos del cálculo por dimensión en SPSS



3. Se llevó a cabo un cálculo de estadísticos y frecuencias utilizando los datos recopilados en las diferentes dimensiones, lo que permitió un análisis más exhaustivo de la información.

Figura 3

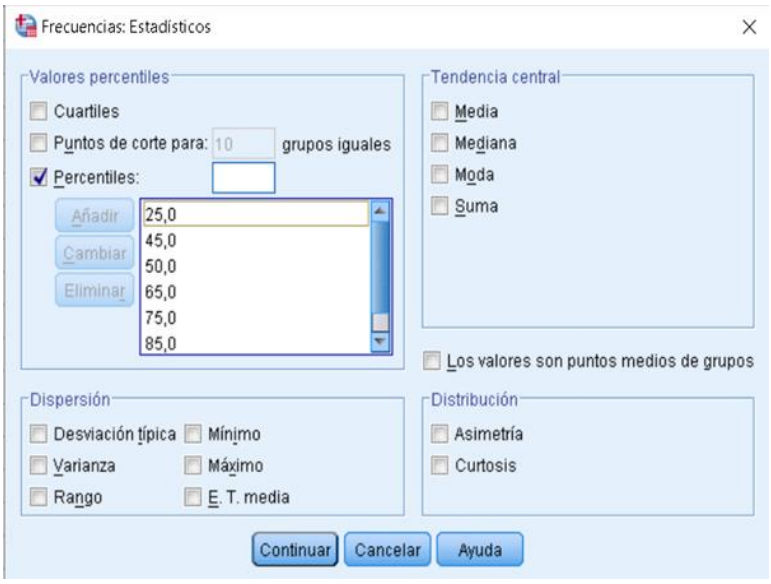
Variables que se van a analizar



4. Cálculo de percentiles 25, 45, 50, 65, 75, 85

Figura 4

Cálculo de percentiles



5. Presentación de baremos, clasificado en Alto, Medio, Leve y Bajo.

Tabla 3

Baremos

		Total	Ciberacoso	Vigilancia	Exclusión	Sobrecarga	Difamación
N	Válidos	348	348	348	348	348	348
	Perdidos	0	0	0	0	0	0
Mínimo		34	5	4	6	6	0
Máximo		60	11	11	13	15	11
Percentiles	25	38,00	6,00	4,00	7,00	10,00	,50
	45	44,00	8,00	5,00	8,00	10,00	7,65
	50	44,00	8,00	5,00	8,00	14,00	8,00
	65	44,00	8,00	5,00	8,00	14,00	8,00
	75	44,00	8,00	6,00	8,00	14,00	8,00
	85	46,00	8,00	7,00	9,00	14,00	8,00
	95	54,30	9,15	8,15	10,00	14,00	10,00

6. Obtención de porcentajes.

Tabla 4

Percentiles de las dimensiones

Niveles	**Bajo**		**Leve**		**Medio**		**Alto**	
Percentiles	34	38	39	44	45	46	47	60

Como resultado del diseño de baremo del instrumento que mide el nivel de violencia digital en los espacios laborales, se establecieron tres niveles de clasificación: bajo, leve, medio y alto, los puntajes obtenidos se distribuyen de la siguiente manera: nivel bajo se identifica con valores entre 34 y 38 puntos, un nivel leve 39 y 44 puntos, un nivel medio con puntajes de 45 a 46, y un nivel alto con valores entre 47 y 60, esta categorización permitió interpretar de manera clara y precisa los resultados, ofreciendo una visión detallada de las percepciones estudiadas y facilitando el análisis comparativo entre los participantes.

Descripción del grupo de estudio

La investigación se llevó a cabo con 348 servidores que conforman la Asociación de Servidores de la Universidad Técnica de Ambato (ASEUTA), asegurando una participación equilibrada entre las los tres sectores de servicio, los servidores que forman parte de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) tuvo la mayor representación con un 49,1%, seguida por los servidores de Código de Trabajo con un 40,5% y de Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) con el 10,3%, los servidores oscilan entre los 23 y 66 años, respecto al género, el grupo predominante es femenino, luego el masculino.

Tabla 5

Datos sociodemográficos

Variable	Opción	Frecuencia	Porcentaje
Edad	20-34 años	96	27,6%
	35-49 años	133	38,2%
	50-64 años	119	34,2%
Sexo	Masculino	156	44,7%
	Femenino	192	55,3%
	Otro	0	0,0%
Grado de Instrucción	Secundaria	73	21,1%
	Tercer nivel	128	36,8%
	Cuarto nivel	147	42,1%
Estado Civil	Soltero/a	96	27,6%

	Casado/a	101	28,9%
	Divorciado/a	82	23,7%
	Unión libre	69	19,7%
Relación Laboral	LOES	36	10,3%
	Código del Trabajo	141	40,5%
	LOSEP	171	49,1%

El análisis de resultados se dividió en 5 dimensiones obtenidas del instrumento de elaboración propia sobre violencia digital en espacio laborales, clasificadas de la siguiente manera, ciberacoso laboral, vigilancia, exclusión digital, sobrecarga laboral y difamación y daño reputacional, lo que facilitará la identificación de prácticas comunes y afectaciones para abordar la problemática de manera positiva.

Dimensión 1: Ciberacoso laboral

Esta dimensión se centra en examinar la hostilidad digital que experimentan los servidores en el entorno laboral. Analiza el nivel con la que reciben mensajes ofensivos, amenazas, difusión de información falsa o son excluidos de los espacios de trabajo virtuales sin motivo, lo que afecta directamente su bienestar emocional y profesional.

Tabla 6

Aspectos ciberacoso laboral

Ítem	**P.1** **Mensajes ofensivos**	**P.2** **Difusión información Falsa**	**P.3** **Exclusión de grupos de trabajo**
Nunca	1,3%	0,0%	0,0%
Raramente	0,0%	2,6%	1,3%
Ocasionalmente	78,9%	43,4%	56,6%

Frecuentemente	14,5%	51,3%	35,5%
Muy frecuentemente	5,3%	2,6%	6,6%
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Esta dimensión estuvo conformada por 3 preguntas que se enfocan en los aspectos: Mensajes ofensivos, difusión de información falsa y exclusión de grupos de trabajo Por otra parte, utilizando el baremo se obtuvo los siguientes porcentajes de esta dimensión.

Tabla 7

Ciberacoso laboral

Nivel	**Frecuencia**	**Porcentaje**	**Porcentaje acumulado**
Bajo	128	36,8%	36,8%
Leve	14	3,9%	40,8%
Medio	0	0%	0%
Alto	206	59,2%	100%
Total	**348**	**100%**	

Una parte considerable de los encuestados ha experimentado un alto nivel de ciberacoso, es evidente que este grupo se ve afectada por comportamientos hostiles en línea. Este dato no solo resalta la magnitud del problema, sino que también sugiere que el ciberacoso es un fenómeno que requiere atención inmediata.

Además, el hecho de que solo un grupo significativo de los trabajadores considere que su experiencia es de nivel bajo, junto con el 3.9% que reporta un nivel leve, indica que muy pocos se encuentran en una situación intermedia. Esta concentración en niveles extremos sugiere que el ciberacoso no solo es frecuente, sino también profundamente impactante para quienes lo sufren, pueden influir negativamente en el rendimiento laboral y en la calidad del ambiente en el trabajo.

María Martínez (2024) aborda el ciberacoso como un riesgo emergente dentro de las relaciones laborales modernas, especialmente en contextos de digitalización y trabajo remoto. Plantea que la ausencia de límites entre lo personal y lo profesional expone a los trabajadores a conductas hostiles persistentes mediante plataformas digitales. Además, enfatiza la importancia de los convenios colectivos como herramientas preventivas que deben adaptarse a esta nueva realidad del entorno laboral.

Martínez aporta una perspectiva complementaria y actualizada, señalando que las formas de ciberacoso se agravan especialmente en entornos laborales virtuales o híbridos. Argumenta que las herramientas tradicionales de prevención del acoso deben actualizarse para abarcar estos nuevos escenarios digitales. Esto es especialmente importante dada la alta concentración de casos en niveles altos lo que podría estar relacionado con la falta de protocolos para prevenir y sancionar estos actos de violencia digital.

Dimensión 2: Vigilancia

Esta dimensión evalúa las conductas relacionadas con el acceso no autorizado o la vigilancia inapropiada de la información personal y laboral de los ejecutivos. Examina casos en los que los empleados son obligados a proporcionar credenciales personales o sometidos a una vigilancia digital excesiva, vulnerando así su derecho a la privacidad.

Tabla 8

Aspectos vigilancia

Ítem	**P.4** **Monitoreo actividad en línea**	**P.5** **Supervisión excesiva**	**P. 6** **Acceso a cuentas personales**
Nunca	67,1%	52,6%	72,4%
Raramente	9,2%	28,9%	9,2%
Ocasionalmente	13,2%	5,3%	7,9%

Frecuentemente	10,5%	11,8%	9,2%
Muy frecuentemente	0,0%	1,3%	1,3%
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Dentro de esta dimensión se contemplan tres interrogantes que abordan los siguientes aspectos: monitoreo actividad en línea, supervisión excesiva, acceso a cuentas personales. A través de la aplicación de un baremo, se analizaron las respuestas, lo que dio como resultado porcentajes representativos de cada uno de estos aspectos.

Nivel	**Frecuencia**	**Porcentaje**	**Porcentaje acumulado**
Bajo	92	26,3%	26,3%
Leve	156	44,7%	71,1%
Medio	64	18,4%	89,5%
Alto	37	10,5%	100%
Total	**348**	**100%**	

Tabla 9

Vigilancia

La mayoría de los encuestados mostraron un nivel de monitoreo leve en sus experiencias diarias, lo que sugiere que muchos no son conscientes del alcance de la vigilancia en sus entornos. Sin embargo, un número considerable también indicó haber experimentado niveles bajos de monitoreo, lo que resalta la diversidad de experiencias entre los participantes. Esto demuestra que, aunque la vigilancia es frecuente, hay personas que están bajo un monitoreo más intenso, lo que podría afectar su bienestar y productividad en el trabajo.

La presencia de casos con niveles de monitoreo medio y alto pone de manifiesto la necesidad de abordar el tema de la privacidad de manera más efectiva. Estos datos subrayan la importancia de implementar políticas que protejan a los trabajadores en el ámbito digital. Es fundamental crear un equilibrio entre la supervisión necesaria y el respeto a la privacidad, asegurando que los derechos de los empleados sean preservados en todo momento.

Ajunwa (2020) advierte que las tecnologías de vigilancia en el lugar de trabajo pueden debilitar los derechos civiles de los empleados al crear un entorno de desconfianza, estrés y control excesivo. La vigilancia digital no solo constituye una violación de la privacidad, sino también una forma de violencia estructural que afecta el bienestar psicológico de las víctimas.

La violencia digital en los espacios laborales se vuelve cada vez más evidente, especialmente a través de la vigilancia constante de los empleados. La exigencia de acceso a cuentas personales y el seguimiento del tiempo de conexión crean un entorno de desconfianza que afecta no solo la privacidad, sino también la salud mental de los trabajadores. La presión por ser monitoreados de manera continua puede generar ansiedad y estrés, llevando a un clima laboral poco saludable y perjudicando las relaciones interpersonales en el trabajo.

Dimensión 3: Exclusión digital

Esta dimensión se centra en las formas de violencia digital que se manifiestan mediante la exclusión deliberada de empleados en el entorno laboral virtual, como la exclusión de grupos, comunicaciones digitales o reuniones virtuales.

Tabla 10

Aspectos exclusión digital

Ítem	P.7 Grupos de trabajo	P.8 Mensajes en plataformas laborales	P9 Reuniones virtuales
Nunca	1,3%	0%	0%
Raramente	5,3%	0%	0%
Ocasionalmente	57,9%	13,2%	48,7%
Frecuentemente	7,9%	84,2%	48,7%
Muy frecuentemente	27,6%	2,6%	2,6%
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Se contemplaron los siguientes aspectos: Grupos de trabajo, mensajes en plataformas laborales y reuniones virtuales, los mimos que conformaron 3 preguntas de esta dimensión.

Tabla 11

Exclusión Digital

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	128	36,8%	36,8%
Leve	160	46,1%	82,9%
Medio	37	10,5%	93,4%
Alto	23	6,6%	100%
Total	**348**	**100%**	

Los datos indican que la mayoría de las personas encuestadas experimentan niveles leves y bajo de exclusión digital. Esto sugiere que situaciones como ser excluido de

grupos o ignorado en comunicaciones son bastante comunes. A menudo, estas conductas se perciben como normales dentro del ambiente laboral digital, lo que puede dificultar que las víctimas reconozcan lo que están viviendo. Sin embargo, es importante considerar que estas formas de exclusión son más frecuentes y pueden tener un impacto real y negativo en la vida profesional de las personas.

Por otro lado, también se han registrado casos de exclusión digital en niveles medio y alto, lo que resalta que algunas personas enfrentan un tipo de exclusión más significativa. Esta violencia puede resultar en una disminución de la participación y la integración laboral, afectando la equidad en el entorno digital. Los datos reflejan que, aunque la exclusión digital a menudo pasa desapercibida, puede generar una cultura de aislamiento que impacta negativamente en la vida laboral de quienes la sufren.

El análisis de la tabla muestra que muchas personas experimentan niveles bajos o leves de exclusión digital, que puede manifestarse de forma sutil pero persistente, como ser ignoradas en chats de trabajo, excluidas de reuniones virtuales o expulsadas de grupos de trabajo sin motivo. Esto coincide con la opinión de Wilson-Nash y Tinson (2022), quienes señalan que "la exclusión digital no solo se refiere al acceso a la tecnología, sino también al reconocimiento y la pertenencia en entornos digitales".

En el entorno laboral, esta exclusión puede manifestarse de forma silenciosa y normalizada, afectando la sensación de inclusión y compromiso de los empleados. Por lo tanto, aunque las formas de violencia digital enumeradas en la tabla no siempre son extremas, sí tienen un impacto real en la cohesión y la equidad dentro de los equipos.

Dimensión 4: Sobrecarga laboral

Esta dimensión explora las prácticas laborales que imponen una carga de trabajo excesiva mediante el uso de medios digitales, como exigir a los empleados estar disponibles fuera del horario laboral, asignar tareas en horarios no planificados o enviar mensajes continuos. Esta dimensión explora el impacto de esta sobrecarga en la conciliación de la vida laboral y personal y el bienestar de los empleados.

Tabla 12

Aspectos sobrecarga laboral

Ítem	P.10 Responder mensajes	P.11 Asignación de tareas	P.12 Presión con plazos cortos	P.13 Exceso de mensajes
Nunca	0%	1,3%	0%	0%
Raramente	3,9%	2,6%	0%	2,6%
Ocasionalmente	36,8%	9,2%	14,5%	42,1%
Frecuentemente	48,7%	82,9%	40,8%	7,9%
Muy frecuentemente	10,5%	3,9%	44,7%	47,4%
Total	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

Esta dimensión se evaluó a través de tres preguntas, centradas responder mensajes, asignación de tareas y exceso de mensajes. Los resultados obtenidos, utilizando el baremo establecido, se expresan en porcentajes que reflejan la magnitud de cada uno de estos aspectos dentro de la dimensión.

Tabla 13

Sobrecarga laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	160	46,1%	46,1%
Leve	183	52,6%	98,7%
Medio	0	0,0%	0,0%
Alto	5	1,3%	100%
Total	**348**	**100%**	

La tabla revela que la mayoría de las personas se enfrenta a esta forma de violencia en un nivel leve. Esto implica que muchos trabajadores reciben demandas laborales fuera de su horario laboral o son presionados para cumplir plazos ajustados. Aunque estas experiencias no son extremas, sí reflejan una cultura laboral que normaliza la disponibilidad constante, lo que puede resultar perjudicial para el bienestar de los empleados. Esta situación exige atención para evitar que se convierta en una carga habitual.

Además, el hecho de que no se registren casos en el nivel medio sugiere una percepción concentrada de la sobrecarga digital. Las personas parecen minimizar su impacto o, en el extremo opuesto, vivirlo como una situación muy invasiva, la falta de un término medio destaca la urgencia de establecer límites claros en el trabajo digital.

Si bien la tabla muestra un bajo número de personas en niveles altos, esta baja frecuencia no debe subestimarse, ya que tiene un impacto directo en el bienestar y la salud laboral. Becker y Fisher (2022) advierten: “El teletrabajo intensivo tiende a difuminar los límites entre el trabajo y la vida personal, lo que conlleva un aumento de las horas de trabajo y de la presión comunicativa”. En este contexto, muchas de estas formas de trabajo sobrecargado se han integrado en modalidades de trabajo virtual, lo que dificulta la detección de sus efectos acumulativos en el bienestar personal. Por lo tanto, los niveles aparentemente tolerables son tan altos, lo que refleja una cultura laboral que considera la sobrecarga laboral y el agotamiento digital continuo como normal.

Dimensión 5: Difamación y Daño Reputacional

Esta dimensión investiga los actos que atentan contra la imagen y el prestigio profesional del personal mediante medios digitales, como la difusión de información privada sin consentimiento, la publicación de contenido que afecta la reputación laboral o la manipulación de comunicaciones. Busca identificar cómo estas prácticas afectan la confianza, la dignidad y la carrera del trabajador.

Tabla 14

Aspectos difamación y daño reputacional

Ítem	P.14 Información privada	P.15 Reputación laboral	P.16 Manipulación de sus palabras
Nunca	26,3%	27,6%	30,3%
Raramente	3,9%	1,3%	1,3%
Ocasionalmente	6,6%	17,1%	56,6%
Frecuentemente	59,2%	48,7%	7,9%
Muy frecuentemente	3,9%	5,3%	3,9%
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Los resultados reflejan que la mayoría de las personas encuestadas han vivido situaciones de difamación y daño en niveles leves o bajos. La divulgación de información privada y la alteración de mensajes son ejemplos comunes en el entorno laboral digital. Aunque estos incidentes no son percibidos como extremadamente graves, su frecuencia indica que están presentes en la vida diaria de los trabajadores, afectando sutilmente su bienestar y reputación.

Tabla 15

Difamación y daño reputacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	87	25,0%	46,1%
Leve	238	68,4%	98,7%
Medio	0	0,0%	0,0%

Alto	23	6,6%	100%
Total	**348**	**100%**	

Es interesante notar que no hay casos reportados en el nivel medio, lo que podría indicar que las personas consideran estas situaciones como poco significativas. Sin embargo, los 23 casos en el nivel alto demuestran que existen episodios severos que impactan seriamente la imagen profesional de algunos individuos. Estos resultados resaltan la necesidad de prestar atención a este tipo de violencia, que a menudo pasa desapercibida, pero puede tener consecuencias graves para la estabilidad emocional de quienes la sufren.

Tabla 16

Afectaciones de la Violencia digital

ITEM	**Bienestar y desempeño**	**Reputación laboral**
Nunca	0,0%	27,6%
Raramente	2,6%	1,3%
Ocasionalmente	42,1%	17,1%
Frecuentemente	7,9%	48,7%
Muy frecuentemente	47,4%	5,3%
Total	**100%**	**100%**

Los datos presentados indican que la violencia digital está teniendo un impacto negativo notable en los profesionales. Un 47.4% de los encuestados menciona que el exceso de mensajes laborales afecta muy frecuentemente su bienestar y desempeño. Este fenómeno demuestra que la constante conexión a través de dispositivos digitales genera una sobrecarga que puede traducirse en estrés. El estrés laboral, a su vez,

disminuye la productividad, afectando no solo a las personas, sino también a las organizaciones en su conjunto.

Además, hay un impacto significativo en la reputación laboral debido al uso inadecuado de las plataformas digitales. Un 48.7% de los encuestados ha publicado contenido que afecta frecuentemente su imagen profesional, mientras que un 5.3% lo hace muy frecuentemente. Esto resalta la falta de conciencia sobre la importancia de establecer límites entre lo personal y lo profesional en el entorno digital. Mantener una buena reputación es vital en el ámbito laboral y no hacerlo puede tener consecuencias graves para la carrera de una persona.

Finalmente, estos hallazgos sugieren que la violencia digital, tanto por el exceso de comunicación como por la falta de atención en el manejo de contenidos, representa un riesgo real. No solo afecta la estabilidad emocional del personal, sino que también puede poner en peligro su camino profesional. Es necesario crear conciencia sobre la importancia de una comunicación saludable y el uso responsable de las redes para proteger el bienestar y la reputación de los empleados.

El exceso de mensajes laborales fuera del horario de trabajo no solo interfiere en el descanso, sino que también afecta el bienestar emocional del personal administrativo. Según Córdova Farfán (2020), esta práctica puede llevar a un estado de agotamiento, donde los trabajadores sienten que no tienen tiempo para desconectar. La encuesta reveló que un 47,4% de los participantes experimenta esta situación muy frecuentemente, lo que subraya un problema que afecta su rendimiento y calidad de vida.

Esta situación se puede considerar una forma de violencia digital que ha sido normalizada en muchas organizaciones. Aunque las empresas buscan mejorar la productividad a través de la comunicación continua, el efecto contrario se evidencia con la fatiga mental que sufren los empleados. La falta de límites en el uso de herramientas tecnológicas, según los datos recopilados, no contribuye a un ambiente de trabajo saludable y puede tener repercusiones a largo plazo en la salud mental del personal administrativo.

La influencia de las publicaciones digitales sobre la reputación laboral es un tema cada vez más relevante en la actualidad. Tal como señalan Álava-Tagle et al. (2020), el uso inadecuado de plataformas digitales puede dañar la imagen profesional de los trabajadores. Esta preocupación se hace evidente cuando muchos empleados no establecen límites claros entre su vida personal y su presencia en línea, lo que puede tener consecuencias negativas en su carrera. La falta de conciencia sobre este tema puede llevar a situaciones graves que afecten su credibilidad y oportunidades laborales.

Los resultados de la encuesta indican que casi la mitad de los participantes ha publicado contenido que perjudica su reputación laboral. Este hallazgo resalta la importancia de desarrollar habilidades digitales que fomenten un uso responsable de plataformas digitales. También es esencial que las organizaciones implementen políticas que protejan a sus empleados de los riesgos asociados al mundo digital.

Resultados Globales de la encuesta

Tabla 17

Niveles globales

Nivel	**Frecuencia**	**Porcentaje**	**Porcentaje acumulado**
Bajo	133	38,2%	38,2%
Leve	14	3,9%	98,7%
Medio	197	56,6%	**94,7%**
Alto	4	1,3%	100%
Total	**348**	**100%**	

La tabla de datos muestra que la mayoría de los encuestados se sitúa en un nivel medio (56.6%) o muy bajo (38.2%) en cuanto a la violencia digital experimentada, lo cual podría interpretarse inicialmente como una señal positiva. Sin embargo, al cruzar esta información con los resultados por dimensiones, se observa una realidad más

compleja. Aunque en términos generales la percepción acumulada parece indicar un nivel medio de incidencia, en las dimensiones específicas como el ciberacoso y el exceso de mensajes laborales se evidencia que hay sectores de la población que sufren estas formas de violencia con alta frecuencia e intensidad.

Además, el hecho de que solo el 3.9% se ubique en un nivel alto, y 1.3% en muy alto, revela que, aunque son minoría, estos casos no pueden ser ignorados, ya que representan situaciones de gran impacto personal y profesional. Esta distribución sugiere que muchas de las expresiones de violencia digital podrían estar siendo minimizadas o normalizadas, especialmente en sus formas más sutiles como la exclusión digital o la vigilancia encubierta. Por lo tanto, aunque los valores globales reflejan una mayoría en rangos bajos, el análisis cualitativo y por dimensiones destaca la necesidad de abordar la violencia digital de forma integral y con medidas preventivas, reconociendo incluso las formas que, aunque frecuentes, suelen pasar desapercibidas en entornos laborales digitalizados.

El estudio de Celuch et al. (2024) complementa de forma sólida el análisis, al demostrar que el ciberacoso laboral y el "techno-stress" generan consecuencias acumulativas sobre la salud del trabajador, como agotamiento emocional y síntomas físicos. Estos hallazgos coinciden con la observación de que, aunque una mayoría de encuestados percibe niveles bajos de violencia digital, las formas sutiles como la exclusión digital o la vigilancia constante siguen siendo frecuentes y dañinas. El hecho de que estos autores destaquen el desgaste a largo plazo provocado por la violencia digital coincide con los resultados más severos detectados en los niveles "alto" y "muy alto", aunque en menor proporción. Esto confirma que incluso un bajo nivel sostenido de agresión digital puede tener un impacto profundo en el bienestar y desempeño del personal administrativo.

Discusión

El objetivo de la investigación fue analizar la violencia digital en espacios laborales del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato, para lo cual se elaboró un instrumento Violencia digital en espacios laborales que evaluó las dimensiones: ciberacoso, vigilancia, exclusión digital, sobrecarga laboral y difamación en entornos digitales son fenómenos frecuentes y, en muchos casos,

normalizados. El estudio determinó que la violencia digital experimentada por los servidores se encuentra en un nivel medio con el 56,6% lo que pone en evidencia que si existe dicha violencia.

Al comparar estos resultados con los obtenidos por Vélez et al. (2021), se observa una coincidencia en la percepción de vulnerabilidad de los trabajadores ante la ausencia de políticas institucionales claras, además en este estudio el 30% de los empleados reportó acoso digital, en nuestra investigación se identificaron niveles extremos de ciberacoso que generan efectos profundos en el ambiente laboral. Ambas investigaciones coinciden en la urgencia de adoptar medidas preventivas para evitar que estas prácticas afecten la salud emocional y el desempeño profesional.

Por otra parte, Escamilla (2023) identificó la exclusión digital como una de las nuevas formas de violencia emergente en entornos laborales, resultados que respaldan los hallazgos de esta investigación, evidenciando que muchos de los profesionales experimentan exclusión en niveles leves y bajos, lo que puede parecer inofensivo, pero genera aislamiento e inequidad en el entorno digital. Esta normalización de conductas excluyentes, como ser ignorado en grupos o decisiones, pone en riesgo la participación e integración laboral.

A la vez, los resultados también revelan una sobrecarga digital percibida como “leve” por la mayoría de los encuestados. Esto se vincula con la cultura laboral de constante disponibilidad descrita por Ugolini (2024), quien argumenta que muchas empresas no regulan adecuadamente las demandas fuera del horario laboral. Esta carga, aunque no extrema, deteriora progresivamente el bienestar emocional y puede desembocar en estrés crónico y pérdida de productividad.

En cuanto al impacto de vigilancia, nuestros datos coinciden con las observaciones de Farfán (2020), quien señala que el uso de tecnologías con fines de control puede vulnerar los derechos de los trabajadores si no existe una regulación clara. El hecho de que una proporción importante de encuestados reportara niveles medios y altos de monitoreo indica que es necesario establecer límites legales que garanticen la privacidad laboral.

Por otro lado, la violencia sexual digital abordada por González y Cobaleda (2023) se relaciona estrechamente con los casos registrados en esta investigación sobre la difamación y el daño a la imagen profesional. Aunque la mayoría de los incidentes reportados fueron leves, los casos de alta gravedad coinciden con lo que la autora señala como una falta de mecanismos de denuncia eficaces y una escasa conciencia sobre los derechos de las víctimas.

Finalmente, al considerar los hallazgos del Fondo de Población de las Naciones Unida (UNFPA) (2022), que subraya cómo las mujeres son las principales víctimas de violencia digital, se puede inferir que, aunque nuestro estudio no se enfocó en diferencias de género, la presencia de casos severos de difamación y acoso podría estar invisibilizando sesgos estructurales similares, lo cual sugiere una línea futura de investigación.

Las limitaciones que se identificó en esta investigación, establecen la utilización de una muestra específica lo cual restringe la posibilidad de generalizar los resultados a otras poblaciones o contextos laborales. Asimismo, no se realizó un análisis diferenciado del impacto de la violencia digital según delimitaciones como el género, la edad, lo cual pudo haber aportado una comprensión más profunda y detallada de los patrones y dinámicas que conforman esta problemática.

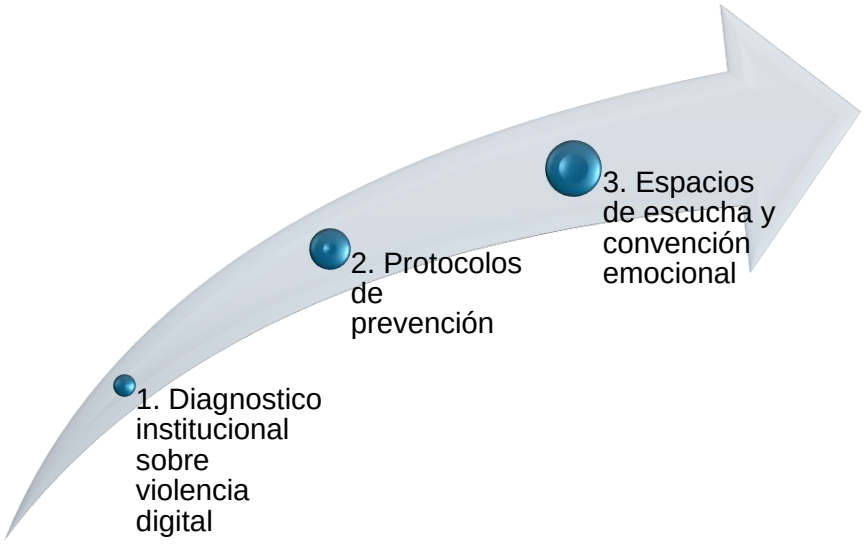
En este contexto se propone abordar la problemática descrita a través del impulso de procesos de sensibilización y capacitación dirigidos tanto a empleados como a empleadores, con el fin de identificar las manifestaciones de violencia digital que suelen estar naturalizadas, esto favorece la prevención y generación de entornos laborales más respetuosos y equitativos.

Programa de Sensibilización

También es necesario la formulación de políticas institucionales claras, participativas y con enfoque de derechos humanos, asegurando que los protocolos de denuncia sean accesibles y efectivos. A través del acompañamiento psicosocial y la gestión de redes de apoyo, fortaleciendo su capacidad de afrontamiento y reduciendo el impacto emocional y profesional de estas experiencias.

Figura 5

Programa de sensibilización



La implementación del Programa de Sensibilización permite a las organizaciones identificar y comprender cómo se manifiesta la violencia digital en el ámbito laboral. A través del diagnóstico institucional, se pueden detectar las dinámicas, actores y factores que favorecen este tipo de violencia, muchas veces naturalizada o invisibilizada. Esta etapa es clave para contar con una base objetiva que guíe la toma de decisiones y el diseño de intervenciones efectivas y específicas para cada entorno laboral.

Asimismo, la elaboración e implementación de protocolos de prevención aporta herramientas concretas para actuar ante situaciones de violencia digital. Estos protocolos permiten prevenir, detectar y responder de manera oportuna y adecuada, garantizando la protección de todas las personas dentro de la organización. Al establecer reglas claras y procedimientos formales, se fortalece la confianza institucional y se envía un mensaje contundente de cero tolerancias hacia la violencia digital.

Por otro lado, la creación de espacios de escucha y contención emocional ofrece a los trabajadores un entorno seguro donde expresar sus experiencias y emociones. Estos espacios, acompañados por profesionales capacitados, contribuyen al bienestar emocional del personal, previenen el daño psicológico y favorecen una cultura organizacional basada en el respeto, la empatía y la salud mental.

En conjunto, la aplicación de este programa no solo permite prevenir y atender la violencia digital, sino que también promueve entornos laborales más equitativos, saludables y productivos. Una organización que se compromete con estos procesos genera relaciones laborales más respetuosas y fortalece su clima institucional, lo que repercute positivamente en su desempeño y en la satisfacción de sus equipos de trabajo.

CAPITULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

La violencia digital en espacios laborales del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato es diversa y existen diferentes percepciones reflejadas por las repuestas brindadas por los empleados investigados. Se determina que muchas de las prácticas de violencia son naturalizadas por lo que pasan desapercibidas y afectan el bienestar y la productividad del personal.

El nivel de violencia digital del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato se refleja en distintos niveles que van dese lo bajo hasta alto, los resultados determinan que más de la mitad del grupo de estudio con el 56.6% sufre una violencia leve. Sin embargo, el 43,4% de los encuestados si refleja violencia en niveles bajos y altos.

Las practicas más comunes en torno a la violencia digital en espacios laborales reflejadas por las respuestas dadas fueron el envío excesivo de mensajes fuera del horario laboral, la exclusión de comunicaciones importantes, el monitoreo constante sin justificación y la difusión o manipulación de información sin consentimiento. Estas conductas, aunque a veces normalizadas, tienen un impacto acumulativo que perjudica la convivencia laboral y el desempeño profesional.

Las afectaciones de la violencia digital en el entorno del personal administrativo se reflejan muy frecuente con el 47,4% de las respuestas proporcionadas lo que demuestra el deterioro del bienestar emocional y desempeño laboral, mientras que con el 48,7% se evidencia que sufren daño a la reputación laboral. Estas consecuencias afectan tanto al trabajador individual como al clima organizacional en general, generando ambientes laborales menos saludables y menos eficientes.

4.2 Recomendaciones

Implementar programas de sensibilización y capacitación institucional sobre violencia digital en el entorno laboral, con el fin de visibilizar las prácticas naturalizadas que afectan el bienestar del personal. Estas capacitaciones deben enfocarse en la identificación de micro violencias, derechos digitales y formas de prevención, fomentando una cultura organizacional basada en el respeto y la empatía digital.

Establecer un sistema de monitoreo y evaluación continua de la violencia digital, mediante encuestas anuales o semestrales internas que permitan conocer su evolución y detectar casos de forma temprana. Además, es importante habilitar canales seguros y confidenciales de denuncia, para que los trabajadores puedan reportar incidentes sin temor a represalias.

Diseñar e implementar un protocolo institucional de buenas prácticas digitales, que regule el uso de las herramientas tecnológicas en el ámbito laboral. Este debe incluir normas claras sobre la comunicación fuera de horario, el respeto a la privacidad, el consentimiento en el uso de información, y límites a la vigilancia digital. También se recomienda socializar este protocolo con todos los empleados.

Crear y fortalecer espacios de apoyo psicológico y contención emocional dentro de la institución, orientados a atender a quienes se vean afectados por la violencia digital.

Al mismo tiempo, se debe fomentar la cultura del autocuidado digital, promoviendo la desconexión laboral, la gestión emocional frente a la presión digital, y la construcción de entornos laborales saludables desde la virtualidad.

BIBLIOGRAFÍA

1. Acevedo, D. (2012). Violencia laboral, género y salud. Trabajadoras y trabajadores de la manufactura. Workplace violence, gender and health. *Manufacturing workers*. https://ve.scielo.org/pdf/st/v20n2/art05.pdf
2. Agudelo, L., Francisco, D., Carolina, A., y Beltrán, O. I. (2022). Privacidad y confidencialidad de los datos genéticos y genómicos de uso diagnóstico en Colombia. Legislación comparada con Australia. *Revista Latinoamericana de Bioética*. https://www.redalyc.org/journal/1270/127074516003/?utm_source=chatgpt.com
3. Álava, E., Cevallos, I., y Morán, M. (2020). Protección del derecho al trabajo frente al acoso laboral en el Ecuador. *Revista Científica Yachana.* https://doi.org/10.32645/13906925.948
4. Andrea, O. (2021). El derecho de protección de datos personales en los sistemas de inteligencia artificial. *Revista IUS*. https://www.redalyc.org/journal/2932/293270311009/html/?utm_source=chatgpt.com
5. Arellano Zambrano, A. E. (2020). El acoso digital en el ordenamiento jurídico ecuatoriano desde la perspectiva de violencia de género. *Repositorio UMET*. https://repositorio.umet.edu.ec/handle/67000/267

6. Asamblea Nacional del Ecuador. (2013). *Ley Orgánica de Comunicación.* https://www.asambleanacional.gob.ec/documentos/legislativo/leyes/ley-organica-comunicacion.pdf
7. Asamblea Nacional del Ecuador. (2014). *Código Orgánico Integral Penal (COIP).* https://www.asambleanacional.gob.ec/documentos/legislativo/leyes/COIP.pdf
8. Asamblea Nacional del Ecuador. (2018). Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres. https://www.asambleanacional.gob.ec/documentos/legislativo/leyes/ley-integral-violencia-mujeres.pdf
9. Ajunwa, I. (2020). Protecting Workers' Civil Rights in the Digital Age. *Harvard Law Review Forum.* https://harvardlawreview.org/2020/04/protecting-workers-civil-rights-in-the-digital-age/
10. Bakker, A., Xanthopoulou, D., y Demerouti, E. (2022). How does chronic burnout affect dealing with weekly job demands? A test of central propositions in JD-R and COR-theories. *Applied Psychology.* https://doi.org/10.1111/apps.12382
11. Beckel, O., y Fisher, G. (2022). Telework and Worker Health and Well□Being: A Review and Recommendations for Research and Practice. International Journal of Environmental *Research and Public Health.* https://doi.org/10.3390/ijerph19073879
12. Bitran, M., Zúñiga, D., Pedrals, N., Echeverría, G., Vergara, C., Rigotti, A., y Puschel, K. (2019). Burnout en la formación de profesionales de la salud en Chile: Factores de protección y riesgo, y propuestas de abordaje desde la perspectiva de los educadores. *Revista médica de Chile.* https://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872019000400510
13. Blácido, R., Guerra, D., Reyes, N., Luque, O., y Olortegui, U. (2022). Métodos científicos y su aplicación en la investigación pedagógica. *Dilemas Contemporáneos Educación Política y Valores.* https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i2.3106
14. Borrego, A., y Fernández, S. (2024). La humillación y su relación con la victimización por acoso: una revisión narrativa. https://doi.org/10.21071/psye.v16i2.17067
15. Calvo, J. (2024). La incidencia del estrés en el ámbito laboral. *Gestión En El Tercer Milenio.* https://doi.org/10.15381/gtm.v27i53.28394
16. Carlos, J., y Correa, M. R. (2019). Ciberacoso escolar: experiencias y propuestas de jóvenes universitarios. RIED. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia.* https://doi.org/10.1016/j.chb.2010.03.017

17. Castro, M. A. (2020). Violencia digital, ¿en qué consiste?. *La Mente es Maravillosa.* https://lamenteesmaravillosa.com/violencia-digitalen-que-consiste/
18. Cebrià-Andreu, J. (2005). Comentario: el síndrome de desgaste profesional como problema de salud pública. *Gaceta Sanitaria*. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112005000600008&lng=es&tlng=es
19. Celuch, M., Oksa, R., Savela, N., y Oksanen, A. (2024). Longitudinal effects of cyberbullying at work on well-being and strain: A five-wave survey study. *Computers in Human Behavior.* https://doi.org/10.1016/j.chb.2023.107948
20. Chauvin, J., Choudhury, P., y Fang, T. P. (2024). Working Around the Clock: Temporal Distance, Intrafirm Communication, and Time Shifting of the Employee Workday. *Organization Science.* https://doi.org/10.1287/orsc.2023.17558
21. Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). (2021). Informe sobre violencia digital y derechos laborales en América Latina. *Organización de los Estados Americanos.* https://www.oas.org
22. Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). (2021). La protección de los derechos humanos frente a la violencia digital. https://www.oas.org
23. Comité Europeo de Derechos Sociales. (2019). Directiva sobre el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada. https://www.coe.int
24. Consejo Nacional para la Igualdad de Género (CNIG). (2021). BOLETÍN Violencia por razones de género en espacios digitales. https://www.igualdadgenero.gob.ec/boletin-violencia-por-razones-de-genero-en-espacios-digitales/
25. Córdova Farfán, D. V. (2020). El ciberacoso laboral y sus consecuencias en los derechos de los trabajadores. *Uniandes.edu.ec.* https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/11168
26. Córdova, J., Briones, M., y Delgado, E. (2022). El ciberacoso y la estabilidad psicológica: estudio con adolescentes de Rocafuerte, Manabí, Ecuador. PSIDIAL: *Psicología y Diálogo de Saberes*. https://doi.org/10.33936/psidial.v1i2.4351
27. Custodio, O., y David, J. (2020). Cómo citar el artículo Número completo Más información del artículo Página de la revista en redalyc.org Sistema de Información Científica Redalyc Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, *España y Portugal Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto*. https://doi.org/10.18800/derechopucp.202002.011

28. Deere, C. D., y Leon, M. (2021). De la potestad marital a la violencia economica y patrimonial en Colombia. *Revista Estudios Socio-Jurídicos.* https://www.redalyc.org/journal/733/73365628012/html/
29. Defensoría del Pueblo de Ecuador. (2021). Informe sobre derechos laborales y violencia digital en Ecuador. https://www.defensoria.gob.ec
30. Defensoría del Público. (2023). Informe sobre violencia digital hacia mujeres periodistas en Argentina. https://defensadelpublico.gob.ar/wp-content/uploads/2024/04/informe2023.pdf
31. De Jesús, C. (2024). La Investigación Cuantitativa. Corporación Universitaria de Asturias. https://www.centro-virtual.com/recursos/biblioteca/pdf/investigacion_cuantitativa/unidad1_pdf1.pdf#page57
32. Duarte, D., y Guerrero, R. (2024). La encuesta como instrumento de recolección de datos, confiabilidad y validez en investigación científica. *Revista de Ciencias Empresariales, Tributarias, Comerciales y Administrativas.* https://educaciontributaria.com.py/revista/index.php/rcetca/article/view/70
33. Echeverría, H., Merchan, A., y Ramos, V. R. (2021). Vigilancia humana laboral tecnificada como mecanismo de disciplinamiento del trabajador en Ecuador. *Revista de Ciencias SocialesJ.* https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28068740023
34. El País. (2025). Las mafias del cibercrimen cuentan con un ejército de más de 250,000 esclavos. https://elpais.com/tecnologia/2025-03-06/las-mafias-del-cibercrimen-cuentan-con-un-ejercito-de-mas-de-250000-esclavos-sometidos-a-torturas-extorsiones-y-violaciones.html
35. Eloy, J. L. (2020). ¿Qué es la violencia digital?. Universidad Autónoma de Aguascalientes. https://www.uaa.mx/portal/gaceta_uaa/que-es-la-violencia-digital/
36. Escamilla, S. (2023). Violencia digital en teletrabajos, una nueva forma de violencia laboral - *A Favor de Lo Mejor.* https://afavordelomejor.mx/violencia-digital-en-teletrabajos-una-nueva-forma-de-violencia-laboral/
37. EU-OSHA. (2020). Violence and harassment in the world of work: *A European perspective. European Agency for Safety and Health at Work*. https://osha.europa.eu
38. Farfán, F. (2020). El ciberacoso laboral y sus consecuencias en los derechos de los trabajadores. *Uniandes.edu.ec*. https://doi.org/PUAMDL001-2019
39. Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA). (2022). Violencia de género facilitada por la tecnología: *una creciente amenaza.*

https://www.unfpa.org/es/TFGBV#:~:text=Conocida%20como%20violencia%20de%20g%C3%A9nero,persona%20por%20raz%C3%B3n%20de%20g%C3%A9nero

40. Fundación WWB. (2024). Más allá de la pantalla: reveladoras cifras sobre violencia digital - *Fundación WWB Colombia.* https://www.fundacionwwbcolombia.org/fundacion-en-medios-post/mas-alla-de-la-pantalla-reveladoras-cifras-sobre-violencia-digital/
41. González-Benito, A., Gutiérrez-de-Rozas, B., y Otero-Mayer, A. (2023). La brecha digital como factor de exclusión social: situación actual en España. Cuestiones Pedagógicas. *Revista De Ciencias De La Educación.* https://revistascientificas.us.es/index.php/Cuestiones-Pedagogicas/article/view/15509/20340
42. González Cobaleda, E. (2023). La violencia sexual de ámbito digital en el trabajo y los nuevos mecanismos de protección a partir del ordenamiento laboral español. *Riuma.uma.es.* https://hdl.handle.net/10630/28143
43. González Garcia, W., y Vilchez Pirela, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento y Gestión*. https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155
44. Grassi Bonamigo, V., Broering Gomes Torres, F., Gessner Lourenço, R., y Regina Cubas, M. (2022). Violencia física, sexual y psicológica según el análisis conceptual evolutivo de Rodgers. *Cogitare Enfermagem.* https://doi.org/10.5380/ce.v27i0.86883
45. Guerrero, A., y García, C. (2024). Evaluación de Confiabilidad y Validez del Cuestionario que Mide el Nivel de Satisfacción: Hacia un Modelo Predictivo Efectivo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.10313
46. Hinojosa, J., Elías, J., y Catacora, E. (2023). PROYECTO DE TESIS: Guía práctica para investigación cuantitativa. https://doi.org/10.37885/978-65-5360-556-5
47. Instituto Nacional de Evaluación Educativa (Ineval). (2020). Lista la ficha técnica del nuevo modelo del examen Ser Bachiller 2020. https://www.evaluacion.gob.ec/lista-la-ficha-tecnica-del-nuevo-modelo-del-examen-ser-bachiller-2020/
48. La Hora. (2023). Acoso laboral: Cómo identificar y denunciar estos casos. https://www.lahora.com.ec/pais/acoso-laboral-como-identificar-y-denunciar-estos-casos/

49. Laboy Vélez, L., Ríos Steiner, A. I., y Flores Suárez, W. (2021). La violencia digital como amenaza a un ambiente laboral seguro. *Foro Empresarial.* https://revistas.upr.edu/index.php/forumempresarial/article/view/19494/16995
50. Martínez Jiménez, M. M. (2024). El ciberacoso en el trabajo como riesgo emergente: claves de su régimen jurídico preventivo en las leyes y convenios colectivos más recientes. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social.* https://revistas.uma.es/index.php/REJLSS/
51. Molina, B., Pérez, A., y Giménez, M. (2016). La evaluación del cyberbullying: situación actual y retos futuros. *Papeles Del Psicólogo.* https://www.redalyc.org/journal/778/77844204004/html/?utm_source=chatgpt.com#redalyc_77844204004_ref6
52. Nassi-Calò, L. (2019, abril 30). Ventajas y desventajas potenciales en la publicación de opiniones de evaluación | *SciELO en Perspectiva.* https://blog.scielo.org/es/2019/04/30/ventajas-y-desventajas-potenciales-en-la-publicacion-de-opiniones-de-evaluacion/
53. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). Convenio sobre las condiciones de trabajo (n.º 190) y la violencia en el trabajo. https://www.ilo.org
54. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). Informe sobre violencia y acoso en el trabajo: desafíos para los derechos laborales en el siglo XXI. https://www.ilo.org
55. Organización Panamericana de la Salud (OPS). (2020). Prevención de la violencia: Un imperativo de salud pública. https://www.paho.org/es/documentos/prevencion-violencia-imperativo-salud-publica
56. ONU Mujeres. (2020). Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. https://www.ohchr.org/en/women
57. Ordelin Font, J. L., y Oro Boff, S. (2019). La disposición post mortem de los bienes digitales: especial referencia a su regulación en América Latina. *Derecho PUCP.* https://www.redalyc.org/journal/5336/533662765002/533662765002.pdf?utm_source=chatgpt.com
58. Pedroso, R., y Costa, L. F. (2021). Caracterización de las víctimas y de la violencia sexual cometida por adolescentes. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud.* https://www.redalyc.org/journal/773/77369238003/html/?utm_source=chatgpt.com

59. Pineda, L. O., Quezada, C., y Andrea. (2022). Políticas públicas y protección de datos personales en Ecuador: reflexiones desde la emergencia sanitaria. Estado & Comunes, *Revista de Políticas y Problemas Públicos*. https://www.redalyc.org/journal/6842/684272393004/html/
60. Revista Industrias. (2023). Panorama actual del acoso laboral en Ecuador: *Datos estadísticos y contexto*. https://revistaindustrias.com/panorama-actual-del-acoso-laboral-en-ecuador-datos-estadisticos-y-contexto/
61. Rodríguez Salazar, T., y Rodríguez Morales, Z. (2020). Intimidad y relaciones de pareja durante la pandemia de la COVID-19 en Guadalajara. *Espiral (Guadalajara)*. https://doi.org/10.32870/eees.v28i78-79.7206
62. Ruiz Pérez, I., Agüera Urbano, C., Pastor Moreno, G., Pérez Corral, O., y Suess Schwend, A. (2020). Protocolo andaluz para la actuación sanitaria ante la violencia de género. *Consejería de Salud y Familias, Junta de Andalucía*. https://www.repositoriosalud.es/handle/10668/3228
63. Sánchez, F. (2023). El derecho a la protección de datos personales en la era digital. *Revista Eurolatinoamericana de Derecho Administrativo*. https://www.redalyc.org/journal/6559/655977607008/html/
64. Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros. (2020). Regulación empresarial sobre seguridad digital y protección del trabajador. https://www.supercias.gob.ec
65. Tamburrini, G. (2024). Digital Dilemmas: Ethical AI in a Globalized World. *Politics and Rights Review*. https://politicsrights.com/es/dilemas-digitales-ia-etica/
66. Trujillo, S., y Garvich, M. (2024). Competencias Digitales e Integración de las TIC en el Proceso de Enseñanza-Aprendizaje. *Revista Docentes*. https://doi.org/10.37843/rted.v17i1.405
67. Ugolini, G. (2024). Cómo prevenir la violencia laboral en medios digitales. https://www.generoytrabajo.com/blog/como-prevenir-la-violencia-laboral-en-medios-digitales/SAL
68. Universidad Central del Ecuador. (2021). Estudio sobre recursos humanos y violencia digital en las empresas ecuatorianas. *Editorial Universitaria*. https://www.uce.edu.ec/
69. Vásquez, A. (2022). Reseña del libro "El Ciberacoso". Análisis de la victimización de menores en el ciberespacio desde la teoría de las actividades cotidianas. *Revista Facultad de Jurisprudencia*. https://www.redalyc.org/journal/6002/600271346005/html/

70. Vélez, L. L., Ríos, A. I., y Flores Suárez, W. (2021). La violencia digital como amenaza a un ambiente laboral seguro. *Fórum Empresarial.* https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9139690.pdf
71. Vivanco, G. (2024, mayo 29). El acoso laboral deja heridas en la mente de las víctimas. *Conexión PUCE.* https://conexion.puce.edu.ec/el-acoso-laboral-deja-heridas-en-la-mente-de-las-victimas/
72. Westreicher, G. (2020). Método deductivo. *Economipedia.* https://economipedia.com/definiciones/metodo-deductivo.html
73. Wilson-Nash, C., y Tinson, J. (2022). Exclusion in digital service delivery: A study of barriers to accessing digital services among vulnerable groups. *Journal of Services Marketing.* https://doi.org/10.1108/JSM-10-2020-0393
74. Yerwin Salinas-Atausinchi, Sucari, W., Sarmiento-Yujra, L. S., Huaman-Lucana, R. E., Paullo-Tisoc, Y. L., y Chavez-Orellana, G. (2023). ¿Cómo debería implementarse el marco teórico en la investigación cuangtitativa?. *Revista Científica En Ciencias Sociales*. https://www.redalyc.org/journal/7497/749778813011/movil/

ANEXOS

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE REGISTRO Y RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

ENCUESTA

Nombre del estudiante: Doménica Michelle López Soria

Tema: Violencia digital en espacios laborales

Objetivos:

Objetivo General

Analizar la violencia digital en espacios laborales del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato.

Objetivos Específicos

1. Diagnosticar el nivel de violencia digital del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato.
2. Identificar las practicas más comunes en torno a la violencia digital en espacios laborales.
3. Establecer las afectaciones de la violencia digital en el entorno del personal administrativo.

Instrucciones:

A continuación, encontrará diferentes criterios sobre la estructura del instrumento de recolección de información (Encuesta) sobre el tema de investigación: VIOLENCIA DIGITAL EN ESPACIOS LABORALES.

Marque una de las 5 casillas de la columna correspondientes a cada criterio (Nada, Poco, Algo, Bastante, Mucho) a la derecha de cada frase según corresponda

	Preguntas	Validez de contenido				Validez de constructo				Validez de criterio			
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable				El ítem contribuye a medir el indicador planteado				El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas			
		Nada	Poco	Medianamente	Completamente	Nada	Poco	Medianamente	Completamente	Nada	Poco	Medianamente	Completamente
	CIBERACOSO LABORAL												
1	¿Ha recibido mensajes ofensivos y/o amenazantes en correos o chats laborales?												
2	¿Ha sido difundida información falsa sobre usted en plataformas digitales de trabajo?												
3	¿Ha sido excluido de grupos de trabajo digitales sin justificación?												
	VIGILANCIA												
4	¿Han monitoreado su actividad en línea sin consentimiento?												
5	¿Supervisan excesivamente su tiempo de conexión en plataformas laborales?												
6	¿Le han solicitado acceso a cuentas personales sin justificación laboral?												
	EXCLUSION DIGITAl												
7	¿Le han eliminado de grupos de trabajo sin explicación?												
8	¿Han ignorado sus mensajes en correos y/o chats laborales?												
9	¿Le han excluido de reuniones virtuales sin justificación?												
	SOBRECARGA LABORAL												
10	¿Le exigen responder mensajes fuera de su horario laboral?												

11	¿Le han asignado tareas digitales en horarios no laborales?												
12	¿Le han presionado con plazos poco realistas mediante mensajes digitales?												
13	¿El exceso de mensajes laborales afecta su bienestar y desempeño?												
DIFAMACION Y DAÑO REPUTACIONAL													
14	¿Han compartido información privada sin su permiso?												
15	¿Han publicado contenido que afecta su reputación laboral?												
16	¿Han manipulado sus palabras en comunicaciones digitales?												

Ing. Mg. Lorena Del Carmen Chiliquinga Vejar

TUTOR TRABAJO TITULACION

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
TRABAJO SOCIAL

Reciba un cordial saludo

ENCUESTA DE VIOLENCIA DIGITAL EN ESPACIOS LABORALES

Objetivo: Analizar la violencia digital en espacios laborales.

Instrucciones:
Lea detenidamente cada pregunta y marque con una "X" según usted considere lo correcto.
Recuerde que los datos recopilados tienen fines académicos por lo tanto serán anónimos y confidencial.
Agradecemos por su respuesta honesta y sincera misma que permitirá estudiar la variable del tema propuesto.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

DATOS GENERALES:
Edad:
Sexo:
Hombre ( ) Mujer ( )
Grado de Instrucción:
Ninguna ( ) Primaria ( ) Secundaria incompleta ( ) Secundaria completa ( )
Estado civil:
Soltera ( ) Casada ( ) Unión libre ( ) Otro ( )
Relación Laboral:
Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) ( ) Código de Trabajo ( )
Ley Orgánica De Educación Superior (LOES) ( )

PREGUNTAS	*Nunca*	*Raramente*	*Ocasionalmente*	*Frecuente*	*Muy Frecuente*
PREGUNTAS SOBRE VIOLENCIA DIGITAL LABORAL					
1.¿Ha recibido mensajes ofensivos o amenazantes en correos o chats laborales?					
2.¿Ha difundido información falsa sobre ti en plataformas digitales del trabajo?					
3.¿Le han excluido de grupos de trabajo digitales sin justificación?					
4.¿Han monitoreado tu actividad en línea sin tu consentimiento?					
5.¿Supervisan excesivamente tu tiempo de conexión en plataformas laborales?					

irresponsable					
6.¿Le han solicitado acceso a cuentas personales sin justificación laboral?					
7.¿Le han eliminado de grupos de trabajo sin explicación?					
8.¿Han ignorado tus mensajes en correos o chats laborales?					
9. ¿Le han excluido de reuniones virtuales sin justificación?					
10. ¿Le exigen responder mensajes fuera de tu horario laboral?					
11. ¿Le han asignado tareas digitales en horarios no laborales?					
12. ¿Le han presionado con plazos poco realistas mediante mensajes digitales?					
13. ¿El exceso de mensajes laborales afecta tu bienestar y desempeño?					
14. ¿Han compartido información privada tuya sin tu permiso?					
15. ¿Han publicado contenido que afecta tu reputación laboral?					
16. ¿Han manipulado tus palabras en comunicaciones digitales?					