

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y

POLÍTICAS

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del Grado de
Abogada

TÍTULO

“EL MOBBING LABORAL Y LA AFECTACIÓN A LOS
TRABAJADORES DEL HOSPITAL ALFREDO NOBOA
MONTENEGRO, EN GUARANDA AÑO 2021”

AUTORA

Adriana Mishell Pazmiño Paredes

CARRERA

DERECHO

TUTOR

DR. LUIS ALFONSO BONILLA

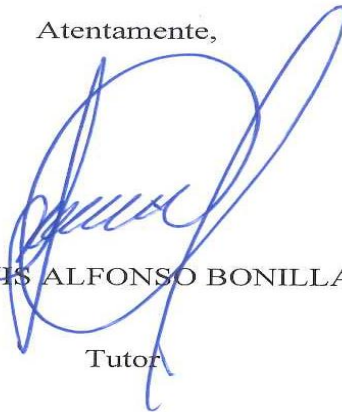
GUARANDA - ECUADOR

CERTIFICACION DEL AUTOR

Yo, DR. LUIS ALFONSO BONILLA, en calidad de Tutor del Trabajo de Integración Curricular, como modalidad de titulación contemplada legalmente en el Reglamento de la Unidad de Titulación de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas; designado mediante Resolución de Consejo Directivo, bajo juramento CERTIFICO: que la señorita Adriana Mishell Pazmiño Paredes, egresada de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Carrera de Derecho, ha cumplido los requisitos del caso en lo que respecta al Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del Título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República, con el tema: “EL MOBBING LABORAL Y LA AFECTACIÓN A LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL ALFREDO NOBOA MONTENEGRO, EN GUARANDA AÑO 2021”; habiendo trabajado conjuntamente en el desarrollo del mismo con el investigador, constando que el trabajo realizado es de autoría de la egresada por lo que se aprueba el mismo.

Es todo cuanto puedo decir en honor a la verdad, facultando al interesado hacer uso del presente, así como también se autoriza la presentación para la calificación por parte del Tribunal respectivo.

Atentamente,



DR. LUIS ALFONSO BONILLA

Tutor

DECLARACION JURAMENTADA DE AUTORIA

Yo, Adriana Mishell Pazmiño Paredes, portadora de la cédula No 1804798088, egresada de la carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro de forma libre y voluntaria que el presente Trabajo de Integración Curricular, con el tema: “EL MOBBING LABORAL Y LA AFECTACIÓN A LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL ALFREDO NOBOA MONTENEGRO, EN GUARANDA AÑO 2021”, ha sido realizado por mi persona con la dirección del tutor Dr. Luis Alfonso Bonilla, docente de la Carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, siendo de mi autoría; debo dejar constancia que las expresiones vertidas en el desarrollo de este trabajo de investigación las he realizado apoyándome en bibliografía, lexigrafía e infografía actualizada que sirvió para exponer posteriormente mis criterios en esta investigación.

Atentamente,



Adriana Mishell Pazmiño Paredes,

C.C. 1804798088



Document Information

Analyzed document Informe final.docx (D172002418)
Submitted 2023-07-11 22:30:00
Submitted by
Submitter email adpazmino@mailes.ueb.edu.ec
Similarity 7%
Analysis address lbonilla.ueb@analysis.urkund.com

Sources included in the report

Entire Document

Hit and source - focused comparison, Side by Side

- Submitted text
As student entered the text in the submitted document.
- Matching text
As the text appears in the source.



REPORTE DE SIMILITUD DE URKUND



Document Information

Analyzed document Informe final.docx (D172002418)
Submitted 2023-07-11 22:30:00
Submitted by
Submitter email adpazmino@mailes.ueb.edu.ec
Similarity 7%
Analysis address lbonilla.ueb@analysis.urkund.com

Sources included in the report

Entire Document

Hit and source - focused comparison, Side by Side

- Submitted text
As student entered the text in the submitted document.
- Matching text
As the text appears in the source.



**DERECHOS DE
AUTOR**

Yo; **Adriana Mishell Pazmiño Paredes**, portador/r es de la Cédula de Identidad No 1804798088, en calidad de autor y titular / es de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación:

“EL MOBBING LABORAL Y LA AFECTACIÓN A LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL ALFREDO NOBOA MONTENEGRO, EN GUARANDA AÑO 2021” Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del **CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN**, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Autora


Adriana Mishell Pazmiño Paredes

DEDICATORIA

A ti Dios, que me diste la oportunidad de vivir y de regalarme una familia maravillosa.

A mis padres Jorge, Lorena, Mentor y Lida por ser el pilar fundamental y acompañarme en cada paso que doy para llegar a ser mejor persona y profesional.

Para mis tíos, Dios le pague por su apoyo, consejos, paciencia y por los momentos que pasaron junto a mí. Ángel y Silvia, que desde el inicio me acompañaron en el camino de esta hermosa carrera, sin ustedes no lo hubiese logrado.

También se la dedico a mi abuelo y hermana, que desde el cielo son esa luz que me dan fuerzas para continuar.

A mi hermano, por su apoyo incondicional, espero le sirva de ejemplo de que todo se puede lograr.

A mis primos y primas, quisiera nombrarlos a cada uno de ustedes, pero son muchos, no olviden que el que persevera siempre gana.

Decirles que sin ustedes a mi lado no lo hubiera logrado, tantas desveladas sirvieron de algo y aquí está el fruto, agradecida con todos ustedes con todo mi ser, alma, vida y corazón por haber compartido junto a mi momentos agradables y tristes, pero estos momentos son los que nos hacen creer y valorar a las personas que están a nuestro lado. Los quiero mucho.

Adriana Pazmiño Paredes.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, les agradezco infinitamente a toda mi familia por creer en mí para poder cumplir con todos mis objetivos personales y académicos, gracias por su guía y todos sus consejos, los llevare grabados siempre en mi memoria y en mi futuro profesional.

Son muchos los docentes que han sido parte de mi camino universitario, y a todos ellos les agradezco por transmitirme los conocimientos necesarios para hoy poder estar aquí.

Por último, agradecer a la Universidad Estatal de Bolívar que me permitió obtener mi ansiado Título, agradezco a mi tutor de tesis Dr. Luis Alfonso Bonilla por su ardua labor y gestión, al guiarme para poder realizar mi trabajo final.

Tabla de contenido

CERTIFICACION DEL AUTOR	I
DECLARACION JURAMENTADA DE AUTORIA	II
REPORTE DE SIMILITUD DE URKUND	IV
DEDICATORIA	VI
AGRADECIMIENTO	VII
Capítulo I: Problema	1
Titulo	1
Resumen- abstract	1
Introducción	5
Planteamiento del Problema.....	6
Formulación del Problema	7
Hipótesis.....	7
Variables	8
Variable Independiente.....	8
Variable Dependiente	8
Objetivos	8
Objetivo General	8
Objetivos Específicos	8
Justificación.....	8
Capitulo II – Marco Teórico	10
Marco Teórico	10
Marco Histórico.....	10
Definición.....	11
El Mobbing en el Ecuador.....	12
Causas del mobbing o acoso laboral	12
Factores que influyen en el mobbing o acoso laboral	12
Cultura organizacional tóxica.....	13
Falta de liderazgo efectivo.....	13
Falta de políticas y procedimientos claros.....	13
Discriminación y prejuicios.....	13
Competencia laboral	13

Tipos de Mobbing	13
Acoso Horizontal	14
Acoso Vertical Ascendente	14
Acoso Vertical Descendente o Bossing.	15
Sujeto Activo, Sujeto Pasivo, y la Empresa.....	16
Consecuencias del Mobbing Laboral	17
Laboral.....	17
Físico	17
Psíquico	17
Social	17
Establecer políticas claras.....	17
Capacitación y educación	17
Promover la diversidad e inclusión	17
Supervisión efectiva	18
Fomentar una comunicación abierta.....	18
Tomar medidas enérgicas	18
Fomentar un ambiente de trabajo saludable	18
Marco Legal	19
Legislación Internacional	19
Legislación Nacional	20
Constitución del Ecuador	20
Código del Trabajo.....	21
Ley Orgánica de Servicio Público.....	22
Tipo de Investigación	23
Muestra.....	24
Resultados.....	25
Encuesta.....	25
Discusión.....	42
Capítulo V- Conclusiones y Recomendaciones.....	44
Conclusiones	44
Recomendaciones.....	45
Anexos.....	46
Bibliografía	50

Capítulo I: Problema

Título

EL MOBBING LABORAL Y LA AFECTACIÓN A LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL ALFREDO NOBOA MONTENEGRO, EN GUARANDA AÑO 2021

Resumen- abstract

Resumen

Uno de los problemas sociales que afecta a los trabajadores es el mobbing laboral denominado así por su anglicismo, es enfático decir que radica en causas que generalmente son el atormentar, hostigar, o aterrorizar psicológicamente a otros en el medio laboral que desempeñan, y que esencialmente se ve afectado en el personal de salud pública quienes realizan el internado médico. En la Constitución de la República del Ecuador en el artículo 3, artículo 33, artículo 66 numeral 3 literal b, artículo 323, y artículo 326, de manera general señalan que, el Estado será el encargado de garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos, establecidos en la constitución y en los instrumentos internacionales; Se deberá adoptar medidas lo suficientemente necesarias para erradicar, prevenir y sobre todo sancionar toda forma de violencia donde se reconocerá y garantizará el pleno goce de sus derechos a las personas, en específico a quienes realizan el internado médico, se enfatizará en el derecho a la integridad personal, que entre otros aspectos; en, donde se incluya la integridad física, psíquica, moral, sexual y a una vida libre de violencia tanto en el ámbito público como en el privado. La Ley Orgánica Reformatoria del Servicio Público y el Código del Trabajo busca prevenir este tipo de conductas en cualquier ambiente laboral; Hasta hace unos años se consideraba y de hecho se creía que; hostigar, aterrorizar, atormentar, etc. Se refería únicamente al acoso sexual, es decir, cuando un compañero de trabajo o jefe hacía requerimientos que no competían o no tenían relación con lo laboral donde lo desempeñaban bajo la

intimidación, con la reforma legal que se encuentra vigente desde noviembre del año 2017, establece que, se entiende por mobbing laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona que ocasione o menoscabe, maltrato, humillación o un perjuicio que afecte la situación laboral.

El Mobbing laboral, está estigmatizado en diferentes formas de presentación, es un fenómeno que desafortunadamente cada vez es más frecuente en nuestra sociedad y ha sido de tal magnitud donde ha cobrado la vida de varias víctimas y ha sido objeto de noticias en redes sociales y en medios de comunicación, el mobbing laboral está adquiriendo mucho protagonismo y se considera un riesgo laboral como una forma de discriminaciones por varias razones, las cuales son atentatorias a la dignidad de una persona.

Además, la existencia de este serio problema se da en los lugares de trabajo, lo cual es debido a; que, entre el empleador o por los mismos trabajadores de forma recurrente existe hostigamiento o abusos excesivos. Por consiguiente, la elaboración de este proyecto busca que se cumplan a cabalidad con todos los aspectos legales señalados en la legislación ecuatoriana y sobre todo buscar una solución a las causas, efectos, etapas e implementar medidas, programas de prevención para que de esta manera se excluya el mobbing laboral en todos los ámbitos laborales.

Palabras clave: mobbing laboral, acoso laboral, ambiente laboral, internos de medicina, violencia psicológica.

Abstract

One of the social problems that affects workers is labor mobbing, named for its Anglicism, it is emphatic to say that it lies in causes that are generally tormenting, harassing, or psychologically terrorizing others in the work environment that they perform, and that essentially It is affected in public health personnel who carry out the medical internship. In the Constitution of the Republic of Ecuador in article 326, article 323, article 33, and article 66 numeral 3, they indicate that the State will be in charge of guaranteeing without any discrimination the effective enjoyment of the rights established and in international instruments ; Measures must be adopted that are sufficiently necessary to eradicate, prevent and above all punish all forms of violence where the specific people who carry out the medical internship will be recognized and guaranteed, the right to personal integrity will be emphasized, which among other aspects in which includes physical, mental, moral, sexual integrity and a life free of violence in both the public and private spheres. The Organic Reform Law of the Public Service and the Labor Code seek to prevent this type of behavior in any work environment, until a few years ago it was considered and in fact it was believed that this type of harassing, terrorizing, etc. It referred only to sexual harassment, that is, when a co-worker or boss made requirements that did not compete or were related to the work in which they performed this under intimidation, with the legal reform that has been in force since November 2017. , establishes that labor mobbing is understood as any behavior that violates the dignity of the person that causes or impairs, mistreatment, humiliation or damage that affects the employment situation.

Labor mobbing is stigmatized in different forms of presentation, unfortunately it is an increasingly frequent phenomenon in our society that has been of such magnitude where it has claimed the lives of several victims and has been the subject of news on

social networks and in the media. communication, labor mobbing is gaining prominence and is considered an occupational risk as a form of discrimination for various reasons, which are attacks on the dignity of a person.

In addition, the existence of this serious problem occurs in the workplace, which is due to the fact that between the employer or the workers themselves there is recurring harassment or excessive abuse. Therefore, the elaboration of this project seeks to fully comply with all the legal aspects indicated in Ecuadorian legislation and above all to seek a solution to the causes, effects, stages and implement measures, prevention programs so that in this way exclude labor mobbing in all workplaces.

Keywords: labor mobbing, workplace harassment, work environment, medical interns, psychological violence.

Introducción

El mobbing o acoso laboral es un problema persistente y generalizado en muchos lugares de trabajo en todo el mundo, incluido Ecuador. Puede tomar muchas formas, como abuso verbal, intimidación física o exclusión de actividades sociales, y puede tener graves consecuencias tanto para los empleados como para las organizaciones. En este trabajo de investigación, exploraremos las causas y los efectos del mobbing o acoso laboral en Ecuador especialmente en el Hospital Alfredo Noboa Montenegro de la ciudad de Guaranda, así como las posibles estrategias para prevenir y abordar este problema.

Una de las principales causas del mobbing o acoso laboral en Ecuador son los desequilibrios de poder y jerarquías en el lugar de trabajo. Cuando existe una diferencia de poder significativa entre los trabajadores, como entre los gerentes y los subordinados, puede crear un entorno en el que es más probable que ocurra el acoso. Además, la falta de políticas y leyes efectivas para prevenir el acoso puede contribuir a una cultura de impunidad, donde los perpetradores sienten que pueden salirse con la suya sin consecuencias. Las actitudes culturales y sociales hacia el acoso y los roles de género también juegan un papel importante en la prevalencia del acoso laboral en Ecuador.

En cuanto a los internos de medicina, es de vital importancia y obligatorio que los estudiantes del área de ciencias de la salud realicen su internado médico en diferentes centros hospitalarios para su formación profesional, el acoso es una forma ofensiva que causa lesiones físicas o psicológicas a el personal de salud quienes son sometidos a realizar excesivos trabajos ordenados por un médico residente o alto rango; es decir, que desempeñan su actividad laboral fuera de los horarios establecidos.

La realidad del mobbing laboral existente en el Hospital Alfredo Noboa Montenegro de la ciudad de Guaranda rebasa los límites de riesgo ante la violencia, maltrato, y hostigamiento, los cuales son notorios en los turnos de las veladas.

Mayoritariamente y el grupo más vulnerable son las mujeres quienes desempeñan el internado y son las que reconocen cada vez más las agresiones psicológicas de forma atentatoria y violenta por el simple hecho de ser mujeres.

Lo más grave de esto radica en que algunos médicos residentes opinan que las nuevas generaciones también deben sufrir como ellos lo hicieron, ya que les forma “carácter”. Se tiene que regular o mejorar por lo contrario estará generándose una costumbre insana de transmisión de padecimiento como medio de aprendizaje.

Planteamiento del Problema

El mobbing laboral en nuestra sociedad ha sido un problema latente que ha despertado interés por las consecuencias que provoca; es decir, el acosar, hostigar, aterrorizar, intimidar y sobre todo el daño psicológico que puede causar hacia una persona específica. Este problema se evidencia por el gran impacto que tiene, y no solo en lo que respecta a la estabilidad emocional sino más bien se encamina al desempeño laboral que puede ir decayendo independientemente del cargo o trabajo que esté ejecutando, por el cual se ha tomado en consideración al personal de Salud Pública quienes realizan el internado médico en el Hospital Alfredo Noboa Montenegro y que también afecta en otros ámbitos laborales.

No obstante, la figura del mobbing laboral fue incorporado dentro de las leyes sustantivas de nuestro país en el año 2017, mediante la Ley Orgánica Reformativa a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código de Trabajo donde hace hincapié a la prevención, en donde lo primordial es buscar que se vaya reduciendo este tipo de acoso en el ambiente laboral, y en donde menciona que la autoridad será quien valore las conductas denunciadas como acoso dependiendo de las circunstancias y sobre todo la gravedad, por otra parte, en la Constitución de Ecuador en artículos que tienen concordancia y que anteriormente fueron mencionados, señala que el Estado será quien

garantice, promueva el pleno respeto la dignidad del trabajador y sobre todo a un trabajo saludable y libremente escogido.

La gravedad a la que conlleva este tipo de mobbing no solo puede ser moral, físico, y psicológico, al contrario este puede ser mortal; es por ello que se ha toma en consideración al personal de salud pública, ya que hace poco las redes sociales emitió una publicación en donde un interno se quitó la vida, porque, en su lugar de trabajo sufría de mobbing laboral claramente trabajaba más de las horas establecidas y entre otros factores que fue el detonante para que el estudiante de medicina tomara la fatal decisión, evidentemente se vulneraron todos sus derechos; así mismo, cuáles son las actuaciones de la autoridad competente frente a estos casos, y sobre todo existe un plan de contingencia respecto a estos abuso.

Es importante tratar de diferenciar lo que produce esta problemática en el lugar de trabajo, por ello se esquematizará los factores que promueven el Mobbing Laboral

Formulación del Problema

¿De qué manera afecta la incidencia del Mobbing laboral y la transgresión de los derechos de dignidad e integridad de los trabajadores dentro del Hospital Alfredo Noboa Montenegro?

Hipótesis

Transgresión a los derechos provocados por el mobbing laboral y la afectación a los trabajadores con la que se acontece en el Hospital Alfredo Noboa Montenegro de Guaranda.

Variables

Variable Independiente

El mobbing laboral y vulneración de los derechos en el medio laboral.

Variable Dependiente

Estrés laboral, intimidación, ataques morales y físicos, hostigamiento en el hospital Alfredo Noboa Montenegro

Objetivos

Objetivo General

Describir las formas más comunes del Mobbing laboral y caracterizar la incidencia en los funcionarios del Hospital Alfredo Noboa Montenegro.

Objetivos Específicos

- Determinar cuáles son las actuaciones de las autoridades competentes para la protección de los derechos de los trabajadores en el Hospital Alfredo Noboa Montenegro.
- Identificar los factores que promueven el Mobbing Laboral hacia y entre el empleador y trabajador.
- Sugerir algunas medidas de prevención y programas que vayan orientadas a identificar el Mobbing laboral para prevenir toda forma de discriminación.

Justificación

El desarrollo de este trabajo investigativo es muy importante ya que va orientado al estudio sobre la afectación que provoca el mobbing laboral en el personal que realizan el internado médico en el Hospital Alfredo Noboa Montenegro en la ciudad de Guaranda, en la actualidad este comportamiento de empleadores o por los mismos compañeros es notable donde es inducido por hostigamiento, abusos, y sobre todo la ilegalidad con la

que se frecuente, tiene el propósito de garantizar el pleno cumplimiento a los derechos establecidos en la Constitución del Ecuador, Código del Trabajo, y en la Normativa Legal donde señale el pleno respeto a la dignidad del trabajador, es decir, un trabajo saludable y libremente escogido.

Este problema es evidentemente precario por el cual se buscará alternativas que den una solución a esta problemática para que así de alguna manera se pueda erradicar la discriminación y sobre todo la denominada afectación laboral, si bien es cierto se ha avanzado con el estudio de varios casos que solamente se ha utilizado como una referencia donde los mismos se convierten en simples números para las estadísticas, claramente está vulnerándose los derechos establecidos en la Legislación Ecuatoriana y Tratados Internacionales por parte del Hospital Alfredo Noboa Montenegro, que además este problema no ha sobrellevado solo a daños psicológicos, físicos, morales, sino más bien a que los trabajadores por la presión que tienen en su lugar de trabajo o algún cargo que desempeñen ha sido el quitarse la vida, y al final no se ha podido llegar a una solución.

El impacto que tendrá el presente proyecto investigativo en el Área de Salud Pública específicamente en el Hospital Alfredo Noboa Montenegro de la ciudad de Guaranda será altamente positivo, ya que se evidenciará con claridad los excesos los que se han venido produciendo por parte de los empleadores, hacia los trabajadores y en especial al personal quien realiza el internado médico.

Capítulo II – Marco Teórico

Marco Teórico

Marco Histórico

El termino Mobbing fue tomado de manera etimológica, por primera vez en el año de 1966 por Konrad Lorenz, fue quien hizo una referencia, a raíz de un ataque de un grupo de animales pequeños gregarios que acosaban a un animal solitario de mayor tamaño, posterior a ello se implementó el verbo “to mob” el cual significa ataque con violencia. (Góngora Yerro Juan José, 2002).

Por la década de 1990, gracias a los estudios realizados en varios entornos laborales el especialista en psicología y psiquiatría Heinz Leyman luego de realizar un sin número de estudios fue quien definió por primera vez al acoso laboral en donde indica sobre todo determinas características, y consecuencias de esta causa.

“El terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalijamiento, tiene lugar de manera frecuente y durante largo tiempo. A causa de la elevada frecuencia y duración de la conducta hostil, este maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicósomática y social”. (Vifrocoso Fernandez López, 2004)

A raíz de la investigación que realiza este especialista Leyman,, todos los estados realizaron investigaciones que iban encaminadas a identificar varias situaciones que ocasionaba este fenómeno determinado como Mobbing y según los datos recolectados alarmo a más de uno, por su parte la Organización Internacional del Trabajo (OIT) por el año de 1998 adoptó un informe que llevó por título “Violence at work” (Organización Internacional del Trabajo, 2022). Medio por el cual se pudo precisar la gravedad del problema que ocasiona la violencia producida dentro del ámbito laboral.

Desde entonces no solo en el Ecuador sino más bien a nivel mundial se ha implementado procesos que han resultado escasos para prevenir y erradicar el mobbing en donde garantice el pleno goce del derecho al trabajo, cabe recalcar que todos esfuerzos no han tenido éxito como lo esperaban por que se evidencia que el problema sigue en aumento y tampoco se ha generado algún mecanismo de respuesta.

No obstante, en el Ecuador actualmente se ha colocado en tema de discusión por la crisis que encamina el mobbing y sobre todo, por lo que está ocasionando específicamente en los trabajadores del área de salud pública a quienes realizan el internado médico, en donde ha llegado a un problema gravísimo por el comportamiento que se da ante una persona de esa manera atentando contra su dignidad.

Definición

De acuerdo a la etimología Mobbing es un neologismo de reciente creación proviene del término inglés que significa “atacar en masa a alguien” Leyman H. (1980), lo define como “aquella situación en la que una o un grupo personas ejercen violencia psicológica a otras en el lugar de trabajo”.

El Acoso laboral conocido como Mobbing Laboral se encuentra latente en cualquier ambiente laboral, debido a varios factores internos los cuales provocan evidente deterioro de las relaciones laborales y sobre todo el impacto que genera por el incumplimiento de los objetivos que corresponde a cada institución. Es importante recalcar que el Mobbing laboral es una forma de abuso psicológico que se frecuenta en los lugares de trabajo generalmente este fenómeno ocurre con más frecuencia en hospitales, universidades o en otros sitios de trabajo donde el número es mayor a 50 de empleados.

Las peculiaridades que se observan en el Mobbing son las dificultades y la incapacidad que tiene la persona para defenderse al que le somete a este tipo de abuso,

generalmente cuando el acosador es enfrentado por el acosado este tipo de conducta suele cesar. Por otro parte hay que recalcar que este tipo de hostigamiento es ejercido al personal que no tiene la capacidad para poder defenderse de tal humillación o agresión.

El tratadista Iñaki Piñuel experto en el tema del Mobbing a nivel mundial cita al profesor Brodsky, en una de sus obras que viene del año 1976, en donde expuso la definición sobre “ el hostigamiento o acosos en continuos intentos repetidos y persistentes de un individuo de atormentar, desgastar, frustrar o conseguir una reacción de otro individuo, mediante un trato que continuamente provoca, presiona, asusta, intimida o causa la incomodidad de otro individuo en el trabajo” (Piñuel, 2015)

El Mobbing en el Ecuador

El acoso laboral, también conocido como mobbing, es un problema grave que afecta a personas y organizaciones de todo el mundo. En Ecuador, este problema es frecuente y puede tener consecuencias significativas tanto para la víctima como para la organización.

Causas del mobbing o acoso laboral

Sus causas incluyen la falta de conciencia y educación, los desequilibrios de poder y las normas culturales, por otro lado, los efectos del mobbing o acoso laboral en la víctima, incluyen el estrés físico y emocional, la disminución del rendimiento laboral y la pérdida de autoestima y finalmente, los efectos del mobbing o el acoso en el lugar de trabajo en la organización, incluyen la disminución de la moral de los empleados, el aumento del ausentismo y la rotación, y las consecuencias legales y financieras.

Factores que influyen en el mobbing o acoso laboral

Existen diversos factores que pueden promover el mobbing o acoso laboral en un ambiente de trabajo, entre los que se encuentran: Problemas de comunicación: una mala comunicación entre los miembros de un equipo de trabajo puede llevar a la aparición de

conflictos y malentendidos, lo que puede derivar en situaciones de acoso.

Cultura organizacional tóxica: una cultura organizacional basada en la competencia, el individualismo y la falta de empatía puede fomentar el acoso laboral y hacer que los empleados adopten comportamientos agresivos.

Falta de liderazgo efectivo: un líder ineficaz o que no se preocupa por el bienestar de sus empleados puede permitir que se desarrollen situaciones de acoso en su equipo de trabajo.

Falta de políticas y procedimientos claros: la ausencia de políticas y procedimientos claros para manejar conflictos y situaciones de acoso puede llevar a que estos se salgan de control.

Discriminación y prejuicios: la discriminación basada en la edad, género, orientación sexual, raza, religión, entre otros factores, puede ser un factor determinante en la aparición del acoso laboral.

Competencia laboral: La competencia laboral excesiva o la lucha por el poder y la posición en la empresa, puede motivar a algunas personas a recurrir al acoso laboral para eliminar a sus competidores.

Es importante tener en cuenta que estos factores pueden interactuar de diferentes maneras para promover el acoso laboral, y que cada situación es única y requiere de un análisis detallado para comprender y abordar adecuadamente el problema.

Tipos de Mobbing

El Mobbing laboral puede ser clasificado dependiendo de quién sea el agresor y de quien sea el agredido, dicho de esta manera se conceptualizará las causas de acoso, que son necesarios para identificarlos con claridad.

Acoso Horizontal

Por lo general, esto está asociado con un alto nivel de competencia y aspiraciones de ascenso, lo que significa que este tipo de acoso laboral se refiere al perjuicio y la inestabilidad psicológica que un trabajador inflige a otro de igual jerarquía dentro de la organización. Es una situación de agresión o acoso que se lleva a cabo por parte de un compañero en el entorno laboral. En este caso, el agresor tiene poder y autoridad, ya que ocupa un puesto superior al de la víctima, lo que resulta en un poder real basado en un comportamiento amenazante hacia la víctima. (Bojana & Atencio, 2010)

Es importante destacar que el responsable de este tipo de acoso es un empleador que realiza actos de hostigamiento entre sus empleados del mismo nivel jerárquico. Además, es relevante mencionar que estos actos discrepantes suelen ser clandestinos. Desde un punto de vista legal, hay dos puntos primordiales que deben ser considerados. En primer lugar, el empleador tiene la obligación de garantizar los derechos de sus trabajadores, basado en el principio de subordinación. En segundo lugar, la ley reconoce al acoso laboral como una causa justa para dar por terminado el contrato laboral, y el empleador puede ser responsable de pagar las indemnizaciones correspondientes según lo establecido por la ley.

Acoso Vertical Ascendente

El autor Eduardo C, define al coso vertical Ascendente como, " la situación excepcional de una o varias personas de una posición jerárquica inferior dentro de una estructura de la organización laboral acosan a una persona que se encuentra en una posición superior".

Este tipo de mobbing lo es ejercido sobre una persona que exterioriza el cargo, es decir, que una persona se incorpora a un nuevo cargo por un ascenso, el cual lo consiguió por sus propios méritos, y es aquí cuando uno de los trabajadores ejerce este tipo de acoso

porque tal vez esa persona quiso obtener ese puesto y no pudo conseguirlo.

En consecuencia, es cierto que se puede originar acosos laborales a un subalterno, se parte del hecho de que en una empresa realiza ascensos o la contratación del personal que tiene los conocimientos suficientes para que puede ejercer dicho cargo, que conllevan a un análisis de esta persona que sea apta para el desempeño laboral así también como en su personalidad de liderazgo. La poca probabilidad con la que se frecuenta este tipo de acoso a sabiendas que el jefe tiene el poder inclusive para separar la organización al subalterno y que definitivamente se podrá constatar que se trata de un problema de personalidad y sobre todo baja autoestima por no haber podido llegar al cargo

Acoso Vertical Descendente o Bossing.

El acoso Vertical, es aquella forma de asedio que ejecuta el jefe hacia un subalterno. Habitualmente se lo conoce también como bossing, haciendo alusión al término que proviene del inglés boss y su significado es jefe. (Cardona A., 2005).

Caamaño Rojo señala que: este tipo de acoso “denominado acoso vertical descendente “*bossing*”, de mayor ocurrencia tiene lugar cuando el empleador o jefe directo, hostiga moralmente a su subordinado o dependiente”.

Se partirá de las definiciones anteriormente citadas, se deduce que pueden existir varios elementos constitutivos que se enlazan para comprobar que coexiste el acoso vertical. Este tipo de acoso se puede generar por medio de las ordenes que son impartidas por el jefe hacia un trabajador, así expresando la superioridad con la que goza y más que todo para que se evidencie al subalterno no tiene la capacidad de dar cumplimiento con las tareas designadas o actos de perturbación. El acosador por gozar del estatus en el que se encuentra dentro de la empresa o institución para ejercer este tipo de acoso no necesita de terceros para violentar, hostigar, intimidar a sus trabajadores, existen testigo que evidencian lo que está sucediendo y que no hacen nada para poder frenar que se produzca

esta agresión, se podría aludir que como respuesta a este suceso es que los testigos optan por callar por la misma inferioridad que tienen con el jefe.

Sujeto Activo, Sujeto Pasivo, y la Empresa

Por consiguiente, en términos generales el sujeto activo es el agresor o quienes ejecuten actos de violencia psicológica con el afán de perjudicar a otra, por medio del descrédito frente a los demás. (Wlosko, 2009)

Se habla de mobbing descendente o bossing, el papel del sujeto activo es el jefe de la víctima, como se mencionó el sujeto activo no necesita la ayuda de un tercero para ejercer violencia en contra del trabajador por el simple hecho de que goza de un grado de superioridad frente al acosado. Se trata de Mobbing Horizontal, quien el sujeto activo es un compañero del acosado; y, el Mobbing Vertical Ascendente es un empleado de la persona que sufre actos de discriminación u hostigamiento.

El sujeto pasivo es la persona quien sufre los actos de acoso, en mobbing descendente o bossing es el subalterno. Mobbing Horizontal es el compañero de trabajo de igual jerarquía que el sujeto activo. Por último, el Mobbing Vertical Ascendente el sujeto pasivo el jefe del acosador.

Finalmente, la empresa es el lugar físico en donde ejecutan los actos de asedio. Se hace alusión a la empresa como un término genérico cuando se refiere a las actuaciones que darían ejecutar los dirigentes de la misma, se podrá considerar como sujeto activo al momento de imponer sanciones, una vez que se verifique inacción de esta para detener los actos de hostigamiento.

Consecuencias del Mobbing Laboral

Pueden ocasionar daños morales como también psicológicos, esta situación repercute de varias formas para que el trabajador se desempeñe en su medio laboral.

Laboral. – Notoriamente afecta en la disminución de la empleabilidad e incluso la decadencia económica.

Físico. - Produce trastornos cardiovasculares, dolor muscular y articular, trastornos respiratorios incluso trastornos gastrointestinales.

Psíquico. – Ansiedad, depresión, sentimiento de culpa, y sobre todo pensamientos negativos que pueden llegar a ser mortales.

Social. – La persona que sufre acoso puede tener conductas de aislamiento.

Medidas de prevención del mobbing o acoso laboral.

Para prevenir y evitar el mobbing o acoso laboral en el lugar de trabajo, es importante implementar medidas preventivas y educativas. Algunas sugerencias son:

Establecer políticas claras: desarrollar y comunicar políticas claras y detalladas que establezcan un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y libre de acoso laboral. Los empleados deben conocer las políticas de la empresa, cómo informar el acoso y cómo se investigarán las denuncias.

Capacitación y educación: ofrecer capacitaciones y talleres para los empleados y los gerentes, sobre el acoso laboral, sus consecuencias y cómo prevenirlo. También se puede brindar educación sobre habilidades de comunicación efectiva, resolución de conflictos y trabajo en equipo.

Promover la diversidad e inclusión: fomentar la diversidad y la inclusión en la empresa y promover una cultura organizacional que valore la diversidad y promueva el respeto y la tolerancia.

Supervisión efectiva: los líderes y gerentes deben supervisar de manera efectiva y constante el ambiente laboral para detectar situaciones de acoso y prevenir su aparición. Deben estar disponibles para escuchar y atender las denuncias de acoso laboral.

Fomentar una comunicación abierta: se debe alentar a los empleados a comunicar cualquier situación de acoso que presencien o experimenten y se deben establecer canales seguros y confidenciales para denunciar situaciones de acoso.

Tomar medidas enérgicas: cuando se detecte una situación de acoso laboral, se deben tomar medidas rápidas y enérgicas para abordarla y corregirla. La empresa debe contar con un procedimiento establecido para investigar y tratar cualquier denuncia de acoso laboral.

Fomentar un ambiente de trabajo saludable: promover un ambiente de trabajo saludable, que incluya pausas regulares, horarios flexibles y equilibrio trabajo-vida personal, puede ayudar a reducir el estrés y el malestar, y disminuir las posibilidades de situaciones de acoso laboral.

Marco Legal

Legislación Internacional

Organización Internacional de Trabajo

Con la admisión de un convenio para combatir con el acoso en el lugar de trabajo buscando así un propósito positivo para proteger a los trabajadores independientemente de la actividad que desempeñe como a las personas que capacitan y forman profesionales, trabajadores que se les haya rescindido su contrato, personas que realicen prácticas o tareas de voluntariado

El convenio tiene como objetivo proteger a los trabajadores y a otras personas involucradas en el mundo laboral, sin importar su situación contractual o el tipo de trabajo que realicen. Esto incluye a los trabajadores asalariados, personas en formación, trabajadores despedidos, voluntarios, solicitantes de empleo y personas que ejercen funciones de empleador.

El ámbito de aplicación de este convenio abarca todos los sectores de la economía, tanto públicos como privados, y se extiende a la economía formal e informal, así como a las zonas urbanas y rurales.

El texto señala claramente los diversos contextos en los que puede ocurrir el acoso en el mundo laboral. Esto abarca el lugar de trabajo, tanto en espacios públicos como privados, así como otros lugares donde los trabajadores se encuentren durante su jornada laboral, como áreas de descanso, comedores, instalaciones sanitarias, vestuarios, desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales relacionadas con el trabajo, y también las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluyendo aquellas realizadas a través de tecnologías de la información y comunicación. Además, se considera el alojamiento proporcionado por el empleador y los desplazamientos entre el hogar y el lugar de trabajo.

Este análisis subraya la necesidad de abordar el acoso en todas sus formas y en todos los contextos relacionados con el trabajo. El convenio reconoce que el acoso puede ocurrir en diferentes situaciones y lugares, y busca establecer medidas de prevención y protección para garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso para todos los trabajadores. Asimismo, destaca la importancia de abordar el acoso no solo en el ámbito físico, sino también en las interacciones y comunicaciones que se producen a través de las tecnologías de la información y comunicación.

Legislación Nacional

Constitución del Ecuador

La constitución del Ecuador, expedida por la Asamblea Nacional Constituyente en el año 2008, en la Sección Octava, del Título II, del Capítulo Segundo, Señala que en dos artículos hace referencia al Trabajo y a la Seguridad Social:

“El artículo. 33.- *“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”*

Por otra parte, en el mismo cuerpo legal hace énfasis en el artículo 34 señalando que: *“Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado”* (Constitución de la Republica del Ecuador, 2008).

Es un derecho esencial para el estado cumplir a cabalidad con lo señalado en los artículos y sobre todo garantizar los derechos instituidos en la Constitución del 2008, mención a lo que respecta al trabajo que es un derecho y un deber social que implica brindar a todas las personas sin excepción alguna proponer un lugar de trabajo digno.

Código del Trabajo

En código del trabajo encontramos varios aspectos importantes en cuanto al acoso laboral y a varios aspectos relacionados con las obligaciones y las causas de terminación del contrato tanto para el empleador como para el trabajador.

En primer lugar, se establece en el artículo 2 del Código se determina que el “trabajo es un derecho”, esto significa que tanto el empleador como el trabajador tienen la responsabilidad de cumplir con las obligaciones derivadas de su relación laboral.

En cuanto a las obligaciones del empleador, el numeral 13 del artículo 42 especifica que debe tratar a los trabajadores con la debida consideración, evitando maltratos tanto verbales como físicos. Esto implica que el empleador debe mantener un trato respetuoso y digno hacia sus empleados.

En la misma legislación podemos encontrar causas para terminar la relación laboral, estas causas incluyen injurias graves por parte del empleador o sus representantes hacia el trabajador o sus familiares, disminución o falta de pago o de puntualidad en la remuneración pactada y exigencia por parte del empleador de realizar una labor distinta a la convenida, excepto en casos de urgencia previstos en el artículo 52 del Código. Estas disposiciones legales buscan proteger los derechos y asegurar un equilibrio en las relaciones laborales, garantizando un trato justo y digno para ambas partes.

Tras la implementación de la reforma del Código del Trabajo en noviembre de 2017, que incorporó la figura del acoso laboral en la legislación laboral de Ecuador, se observó un incremento revelador en el número de denuncias relacionadas con esta problemática. Durante el año 2018, se presentaron un total de 359 denuncias por acoso en las 32 dependencias regionales del Ministerio del Trabajo a nivel nacional. Sin embargo, no se dispone de una información precisa sobre la cantidad de denuncias específicamente relacionadas con el mobbing horizontal.

Ley Orgánica de Servicio Público

La LOSEP establece prohibiciones específicas para el ejercicio de cargos públicos, relacionadas con la comisión de delitos graves y la violación de derechos humanos. Estas prohibiciones tienen como objetivo garantizar la integridad y la ética en el servicio público, así como proteger los derechos de los servidores públicos y otras personas involucradas en el ejercicio de funciones públicas.

Por lo que respecta a este cuerpo legal manifiesta de forma textual: “Es todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente ofensivo, ocasionado en el lugar de trabajo o en cualquier instante en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su deterioro, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral”. (LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO, 2010)

Capítulo III- Metodología

Método de la Investigación

Metodología Cuantitativa

El enfoque destinado para el proyecto de investigación es de carácter cuantitativo, este tipo de acercamiento metodológico no busca cuantificar sino más bien busca exteriorizar el problema estableciendo la relación de un aspecto con otro, se utilizará este método para establecer un análisis más descriptivo del tema. Cuantitativo, de los datos obtenidos se podrá realizar tablas y gráficos que ilustren adecuadamente el resultado de la transgresión a los derechos producidos por el mobbing laboral y sobre todo la afectación que causa los trabajadores del Hospital Alfredo Noboa Montenegro.

Tipo de Investigación

Exploratorio.

La realización de esta investigación es fundamental debido a que no se ha llevado a cabo previamente un estudio que aborde las variables que se plantean como tema central. Al no contar con datos existentes, es necesario realizar esta investigación para llenar ese vacío de conocimiento y obtener información relevante sobre las dos variables en el contexto de la institución en cuestión.

La obtención de los primeros datos sobre estas variables será crucial para comprender su impacto y relación dentro de la institución. Esto permitirá generar conocimientos nuevos y significativos que podrán ser utilizados para tomar decisiones informadas y estratégicas en relación a las variables estudiadas.

Descriptivo.

Esta investigación tiene como objetivo describir las características más importantes relacionadas con el mobbing laboral y su impacto en los trabajadores del hospital Alfredo Noboa Montenegro. A través de este tipo de investigación, se busca analizar y explicar las situaciones relacionadas con las variables del problema planteado. El enfoque principal será identificar y comprender el fenómeno del mobbing laboral y cómo afecta a los trabajadores en el contexto específico del hospital mencionado.

Técnicas e instrumentos de investigación

En la presente investigación se utilizará como técnica de investigación la aplicación de encuestas

Encuestas

Esta técnica se destinará como el medio de recolección de información por medio de preguntas, por el cual permitirá información cualitativa y cuantitativa misma que servirá de apoyo a la investigación sobre los comportamientos y actitudes de los

encuestados.

Las encuestas serán aplicadas para los trabajadores del Hospital Alfredo Noboa Montenegro de Guaranda.

Criterio de inclusión y criterio de exclusión

El hospital Alfredo Noboa Montenegro vela por el cumplimiento de los derechos de sus trabajadores ha fomentado charlas y capacitaciones para erradicar el mobbing laboral para optimizar el pleno desarrollo de las actividades de sus trabajadores y sobre todo un ambiente libre de personas violentadas psicológicamente, al ser una institución de salud pública se preocupa por sus empleados y su entorno laboral. Se ha considerado para la presente investigación a los internos que realizan las prácticas médicas del Hospital Alfredo Noboa Montenegro.

Población y muestra

Población

Para llevar a cabo esta investigación, se optó por utilizar un método de muestreo no probabilístico por conveniencia. Esto implica que se seleccionarán a los participantes de acuerdo a ciertas características que son necesarias para el propósito de la investigación. El investigador tendrá la libertad de elegir a quienes se les aplicarán las encuestas y las entrevistas correspondientes. En este caso específico, se ha determinado que la muestra estará compuesta por 38 trabajadores que estén actualmente empleados en el Hospital Alfredo Noboa Montenegro.

Muestra

No se consideró necesario la obtención de una muestra debido a que se utilizó muestreo no probabilístico por conveniencia una muestra de 38 trabajadores del Hospital Alfredo Noboa Montenegro debido a la facilidad de tiempo del personal de salud.

Localización geográfica del estudio

El proyecto de investigación se desarrollará en el Hospital Alfredo Noboa Montenegro, cantón Guaranda, Provincia Bolívar.

Capitulo IV- Resultado y discusión

Resultados

Se aplicó una encuesta dirigida a los 38 trabajadores del Hospital Alfredo Noboa Montenegro, la cual contenía 10 preguntas con la finalidad de determinar si conocen sobre el mobbing o acoso laboral y si este ocurre dentro de la mencionada institución, lo cual nos permitirá identificar las causas y consecuencias del mismo.

Encuesta

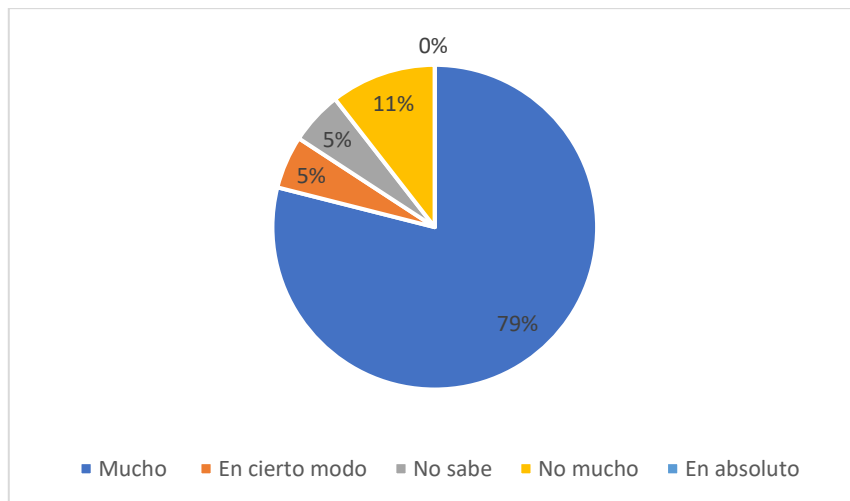
Pregunta 1

¿Conoce que es el mobbing o acoso laboral?

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	30	79%
En cierto modo	2	5%
No sabe	2	5%
No mucho	4	11%
En absoluto	0	0%
Total	38	100%

Fuente: Adriana Mishell Pazmiño Paredes

¿Conoce que es el mobbing o acoso laboral?



Fuente: Adriana Mishell Pazmiño Paredes

Análisis e interpretación.

El análisis muestra que la mayoría de las personas encuestadas, es decir, el 79%, sabe que existe el del mobbing o acoso laboral. Sin embargo, solo un pequeño porcentaje, el 11%, considera que tiene un conocimiento sólido sobre el tema.

El 10% restante de los encuestados se divide en un 5% que dice no saber mucho sobre el mobbing y otro 5% que declara no saber nada sobre el tema. Esto sugiere que hay un porcentaje significativo de personas que no están familiarizadas con el concepto de mobbing o acoso laboral.

En general, este análisis muestra la importancia de educar a las personas sobre el mobbing y sus efectos negativos en el lugar de trabajo. También sugiere que se necesitan más esfuerzos para aumentar la conciencia y la comprensión del mobbing y cómo prevenirlo, tanto entre los trabajadores como entre los empleadores.

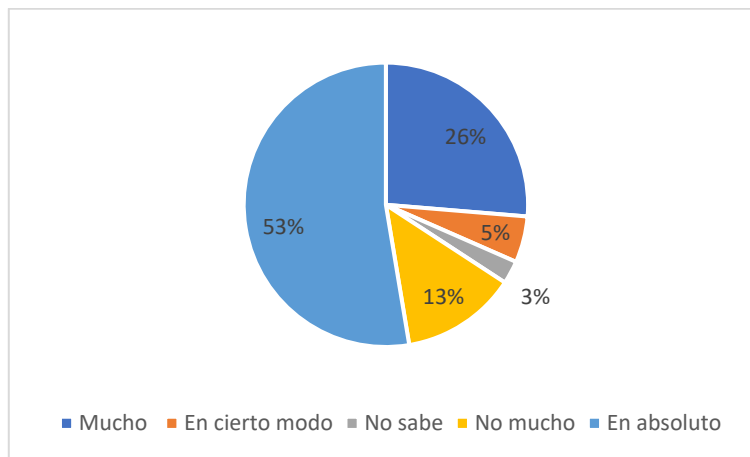
Pregunta 2

¿Conoce usted si el mobbing o acoso laboral está sancionado en nuestra legislación?

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	10	26%
En cierto modo	2	5%
No sabe	1	3%
No mucho	5	13%
En absoluto	20	53%
Total	38	100%

Fuente: Adriana Mishell Pazmiño Paredes

¿Conoce usted si el mobbing o acoso laboral está sancionado en nuestra legislación?



Fuente: Adriana Mishell Pazmiño Paredes

Análisis e interpretación

El análisis muestra que la mayoría de los trabajadores encuestados, es decir, el 53%, no sabe si el mobbing o acoso laboral está sancionado en la legislación ecuatoriana.

Esto indica una falta de conocimiento sobre las leyes laborales que protegen a los trabajadores contra el mobbing y la necesidad de mejorar la información y la educación sobre este tema.

El 13% de los encuestados indica que no conocen mucho sobre el tema, lo que sugiere que hay una falta de conciencia y comprensión sobre el mobbing en general. El 3% no sabe si el acoso laboral está sancionado o no en la legislación ecuatoriana.

Solo el 5% de los encuestados indica que conoce el tema en cierto modo, mientras que el 26% conoce la existencia y sanción del mobbing o acoso laboral en la legislación ecuatoriana. Esto indica que un porcentaje significativo de internos está consciente de las leyes laborales que protegen a los trabajadores contra el mobbing.

En general, este análisis muestra que existe una falta de información y conocimiento sobre el mobbing o acoso laboral y su sanción en la legislación ecuatoriana. Esto indica la necesidad de mejorar la educación y la conciencia sobre este tema, tanto entre los internos como en la sociedad en general.

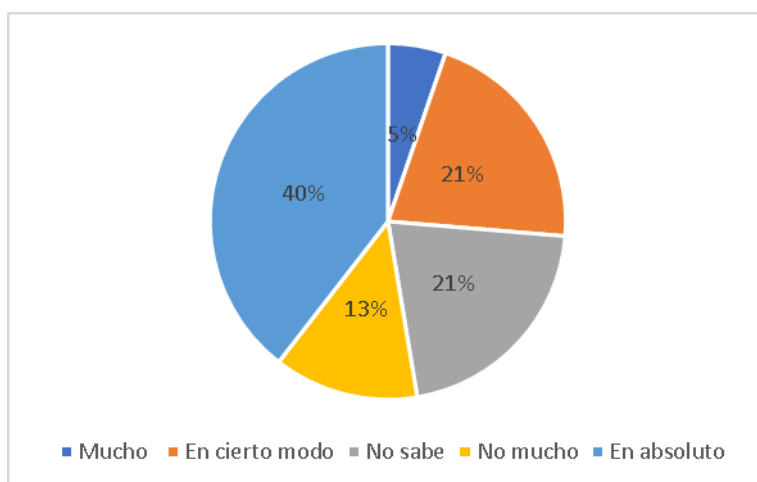
Pregunta 3

¿Sabe usted cuales son las consecuencias que se originan por el acoso laboral?

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	2	5%
En cierto modo	8	21%
No sabe	8	21%
No mucho	5	13%
En absoluto	15	39%
Total	38	100%

Fuente: Adriana Mishell Pazmiño Paredes

¿Sabe usted cuales son las consecuencias que se originan por el acoso laboral?



Fuente: Adriana Mishell Pazmiño Paredes

Análisis e interpretación

El análisis muestra que una gran parte de las personas encuestadas, es decir, el 39%, no sabe en absoluto cuáles son las consecuencias que se originan por el mobbing o acoso laboral. Esto indica una falta de conciencia y comprensión sobre los efectos negativos del mobbing en la salud mental y emocional de los trabajadores.

El 13% de los encuestados indica que no sabe mucho del tema, lo que sugiere que hay una falta de información sobre las consecuencias del mobbing. Además, el 21% considera no saber y otro 21% considera conocer del tema en cierto modo.

Solo el 5% de los encuestados indica que conoce las consecuencias del mobbing o acoso laboral. Esto indica que un porcentaje muy bajo de personas está consciente de los efectos perjudiciales que el mobbing puede tener en el bienestar de las personas.

En general, este análisis muestra la necesidad de mejorar la educación y la conciencia sobre las consecuencias del mobbing o acoso laboral. También sugiere que es importante que las autoridades, los empleadores y los trabajadores tomen medidas para prevenir el acoso laboral y proteger a los trabajadores contra sus efectos negativos.

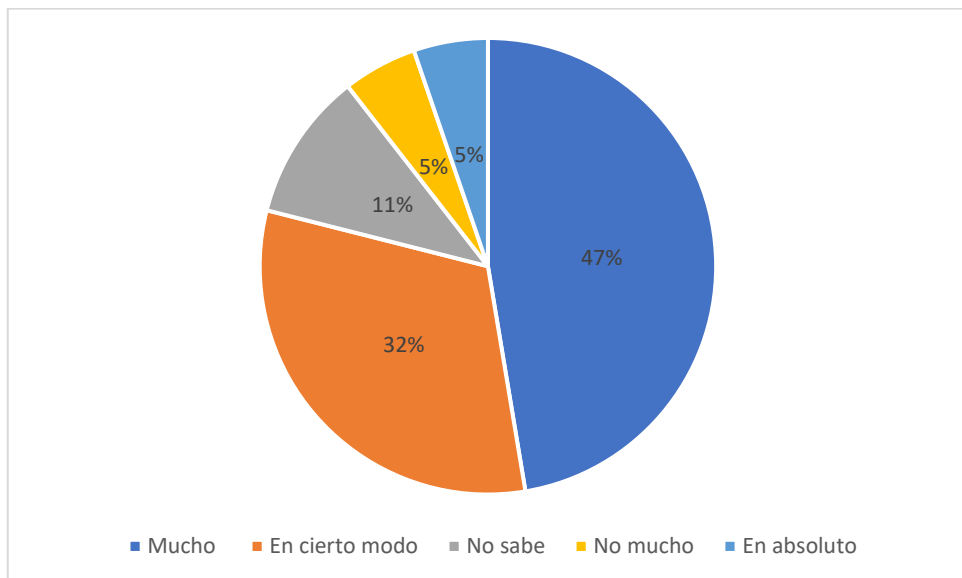
Pregunta 4

¿En algún momento ha sido víctima de acoso laboral?

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	18	47%
En cierto modo	12	32%
No sabe	4	11%
No mucho	2	5%
En absoluto	2	5%
Total	38	100%

Fuente: Adriana Mishell Pazmiño Paredes

¿En algún momento ha sido víctima de acoso laboral?



Fuente: Adriana Mishell Pazmiño Paredes

Análisis e interpretación

El análisis muestra que una gran parte de los trabajadores encuestados, es decir, el 47%, considera haber sido víctima de mobbing o acoso laboral dentro del Hospital Alfredo Noboa Montenegro. Esto indica un alto nivel de percepción de acoso laboral en el lugar de trabajo y sugiere que es necesario tomar medidas para prevenir y abordar el

acoso laboral.

El 32% de los encuestados considera haber sido víctima en cierto modo, lo que sugiere que, aunque no están seguros de haber sido objeto de acoso laboral, han experimentado situaciones que les hacen sospechar que han sido víctimas de acoso.

El 11% de los encuestados indica que no sabe si ha sido víctima de mobbing o acoso laboral, lo que puede deberse a una falta de comprensión de lo que constituye el acoso laboral.

El 5% de los encuestados no está muy seguro si ha sido víctima de acoso laboral, lo que indica una falta de claridad en cuanto a lo que constituye el acoso laboral.

Solo el 5% de los encuestados considera en absoluto no haber sido víctima de mobbing o acoso laboral, lo que sugiere que la mayoría de los internos encuestados han experimentado situaciones que les hacen sospechar de acoso laboral en el hospital.

En general, este análisis muestra la necesidad de tomar medidas para prevenir y abordar el acoso laboral en el Hospital Alfredo Noboa Montenegro, y sugiere la importancia de fomentar un ambiente laboral seguro y saludable para todos los trabajadores.

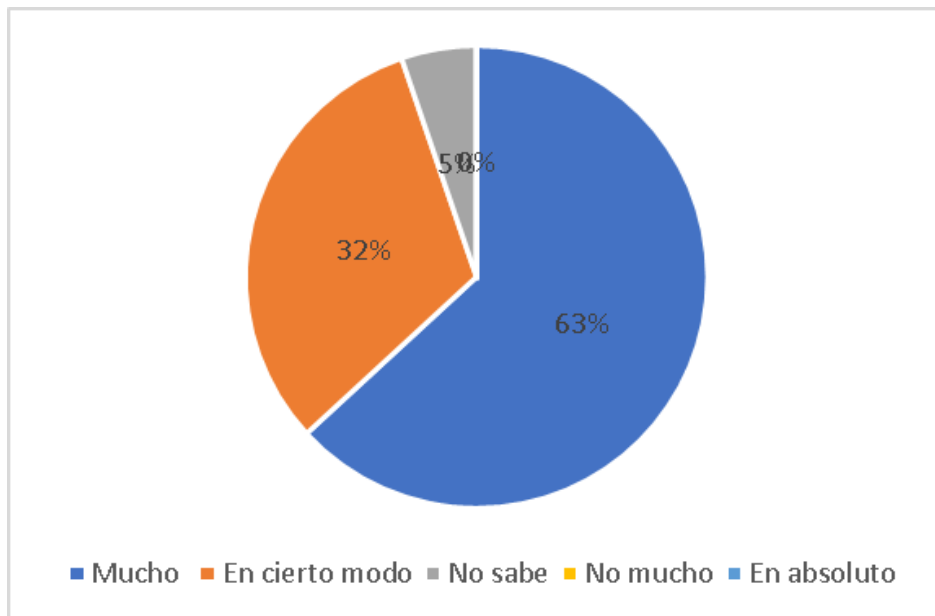
Pregunta 5

¿Estaría de acuerdo con que se fomenten capacitaciones y campañas en contra del acoso laboral?

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	24	63%
En cierto modo	12	32%
No sabe	2	5%
No mucho	0	0%
En absoluto	0	0%
Total	38	100%

Fuente: Adriana Mishell Pazmiño Paredes

¿Estaría de acuerdo con que se fomenten capacitaciones y campañas en contra del acoso laboral?



Fuente: Adriana Mishell Pazmiño Paredes

Análisis e interpretación

El análisis muestra que una gran mayoría de los encuestados, que corresponde al

63%, está muy de acuerdo en que se fomenten capacitaciones y campañas en contra del acoso laboral. Esto indica que existe una fuerte demanda por parte de los trabajadores para recibir capacitación y concientización sobre el tema de acoso laboral y que están dispuestos a participar activamente en estas iniciativas.

El 32% de los encuestados está de acuerdo en cierto modo en que se den dichas capacitaciones y campañas, lo que sugiere que, aunque no están completamente seguros, también ven la importancia de recibir información y capacitación sobre el acoso laboral.

Solo el 5% de los encuestados se encuentra inseguro en si desea o no que se den capacitaciones y campañas en contra del acoso laboral, lo que puede deberse a una falta de conocimiento o experiencia en el tema.

En general, este análisis muestra una actitud positiva por parte de los trabajadores del Hospital Alfredo Noboa Montenegro hacia la capacitación y campañas en contra del acoso laboral. Esto sugiere que la implementación de programas y medidas preventivas serán bien recibidos por la mayoría de los trabajadores y ayudarán a crear un ambiente laboral más seguro y saludable.

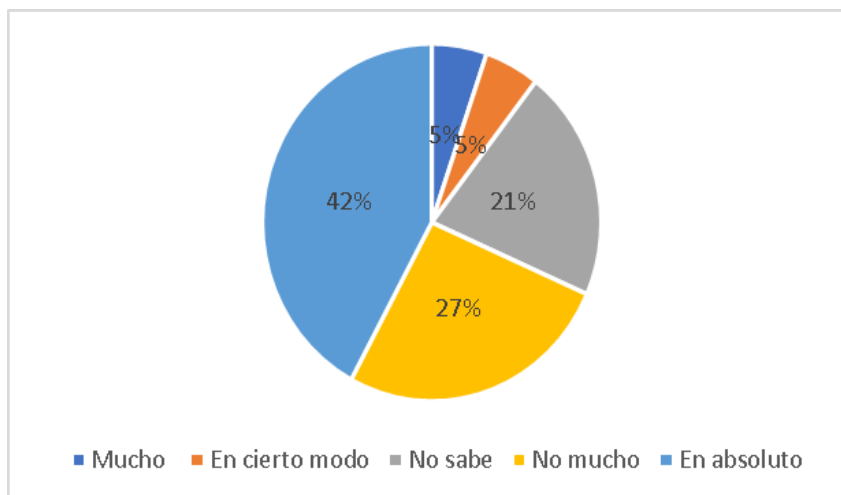
Pregunta 6

¿Sabe en qué dependencias jurídicas se debe denunciar cuando es víctima de acoso laboral?

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	2	5%
En cierto modo	2	5%
No sabe	8	21%
No mucho	10	26%
En absoluto	16	42%
Total	38	100%

Fuente: Adriana Mishell Pazmiño Paredes

¿Sabe en qué dependencias jurídicas se debe denunciar cuando es víctima de acoso laboral?



Fuente: Adriana Mishell Pazmiño Paredes

Análisis e interpretación

El análisis muestra que hay una falta de conocimiento generalizado en la

población encuestada sobre las dependencias jurídicas en donde se debe denunciar cuando se es víctima de acoso laboral. El 42% de los encuestados indica que no conoce en absoluto estas dependencias, lo que sugiere una necesidad de mayor información y capacitación sobre este tema.

El 26% de los encuestados considera que no sabe mucho del tema, lo que indica que, aunque tienen cierto conocimiento sobre las dependencias jurídicas en donde se debe denunciar el acoso laboral, aún les falta información y detalles para estar seguros.

El 21% de los encuestados indica que no sabe, lo que sugiere una falta de conocimiento general sobre este tema.

Solo el 5% de los encuestados sabe en cierto modo cuáles son las dependencias jurídicas en donde se debe denunciar el acoso laboral, mientras que el otro 5% sabe con seguridad.

En general, este análisis muestra que hay una necesidad de mayor información y capacitación sobre las dependencias jurídicas en donde se debe denunciar el acoso laboral en el Hospital Alfredo Noboa Montenegro. La falta de conocimiento en este tema puede ser una barrera para que las víctimas de acoso laboral denuncien y busquen ayuda, lo que puede perpetuar el problema. Es importante que las autoridades competentes tomen medidas para informar y capacitar a los trabajadores sobre este tema y promover un ambiente laboral seguro y saludable.

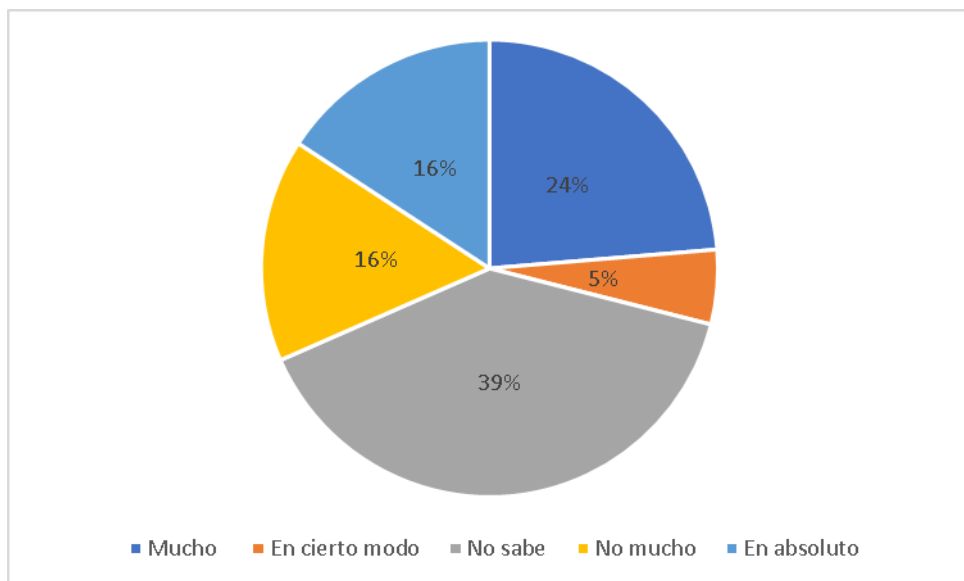
Pregunta 7

¿Estaría dispuesto a denunciar el mobbing o acoso laboral?

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	9	24%
En cierto modo	2	5%
No sabe	15	39%
No mucho	6	16%
En absoluto	6	16%
Total	38	100%

Fuente: Adriana Mishell Pazmiño Paredes

¿Estaría dispuesto a denunciar el mobbing o acoso laboral?



Fuente: Adriana Mishell Pazmiño Paredes

Análisis e interpretación

De los encuestados el 39% que corresponde a la mayoría no está seguro de si estaría dispuesto a denunciar ser víctima de mobbing o acoso laboral, solamente el 24% considera que, si denunciaría y el restante 5% en cierto modo, el 16% no mucho y el otro

16% en absoluto.

El análisis indica que una gran parte de los encuestados (39%) no está seguro de si denunciaría en caso de ser víctima de mobbing o acoso laboral. Esto puede ser indicativo de una falta de confianza en las autoridades competentes para abordar el problema, miedo a posibles represalias por parte del agresor o falta de información sobre los pasos a seguir para realizar la denuncia. Por otro lado, un 24% de los encuestados afirmó que sí denunciaría, lo que puede reflejar un mayor conocimiento y confianza en las medidas de protección y denuncia existentes.

Pregunta 8

¿Conoce a alguien que haya denunciado el mobbing o acoso laboral?

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	8	21%
En cierto modo	2	5%
No sabe	12	32%
No mucho	6	16%
En absoluto	10	26%
Total	38	100%

Fuente: Adriana Mishell Pazmiño Paredes

¿Conoce a alguien que haya denunciado el mobbing o acoso laboral?



Fuente: Adriana Mishell Pazmiño Paredes

Análisis e interpretación

El análisis indica que la mayoría de los encuestados no conocen a nadie que haya denunciado el mobbing o acoso laboral, ya que el 26% lo indica explícitamente y el 32% no está seguro. Por otro lado, el 21% de los encuestados si conoce a alguien que ha denunciado el acoso laboral, mientras que el 16% no tiene mucha información sobre el tema. Además, el 5% de los encuestados indica que conoce a alguien que ha denunciado el acoso laboral en cierta medida.

En general, se puede decir que la mayoría de los encuestados no tienen conocimiento sobre personas que hayan denunciado el mobbing o acoso laboral, lo que sugiere una posible falta de información o transparencia en la empresa o el lugar de trabajo.

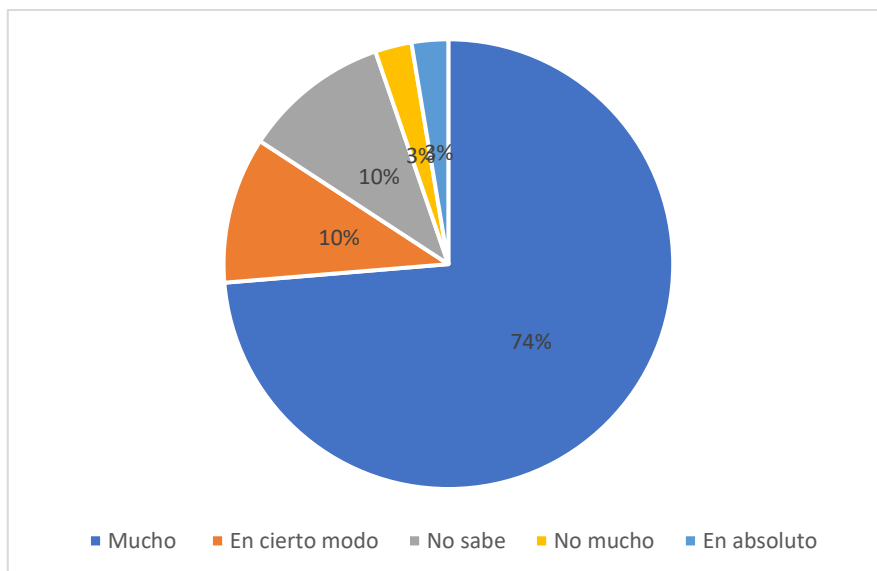
Pregunta 9

¿Piensa usted que el mobbing o acoso laboral solamente se da en las mujeres que realizan el internado medico?

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	28	74%
En cierto modo	4	11%
No sabe	4	11%
No mucho	1	3%
En absoluto	1	3%
Total	38	100%

Fuente: Adriana Mishell Pazmiño Paredes

¿Piensa usted que el mobbing o acoso laboral mayormente se da en las mujeres que realizan el internado medico?



Fuente: Adriana Mishell Pazmiño Paredes

Análisis e interpretación

El análisis muestra que la mayoría de los internos encuestados tienen la percepción de que el mobbing o acoso laboral se da mayormente en las trabajadoras mujeres en comparación con los hombres.

Esta percepción puede ser indicativa de una posible tendencia o patrón de comportamiento en el hospital que afecta desproporcionadamente a las mujeres. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la percepción de los encuestados puede no reflejar necesariamente la realidad objetiva y pueden estar influenciados por prejuicios de género o experiencias personales limitadas al tratarse de una sociedad machista.

Por lo tanto, es importante realizar una investigación más detallada para evaluar la prevalencia y los patrones del mobbing o acoso laboral en el hospital Alfredo Noboa Montenegro y determinar las medidas necesarias para abordar y prevenir este problema.

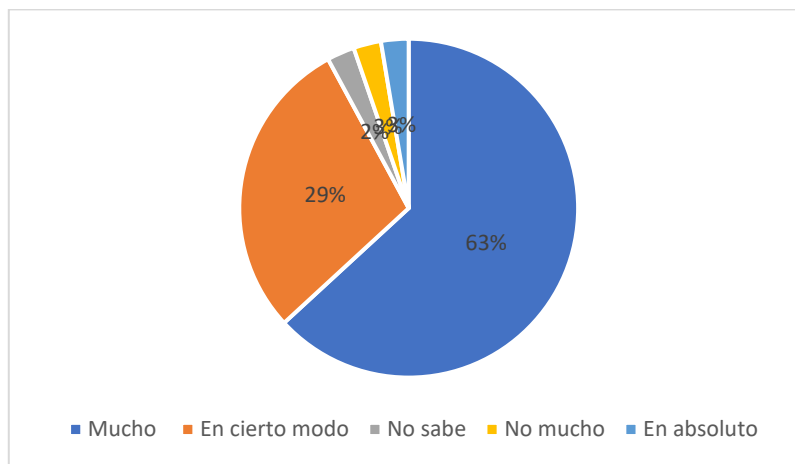
Pregunta 10

¿Cree usted que el acoso laboral es frecuente en el Hospital Alfredo Noboa Montenegro?

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	24	63%
En cierto modo	11	29%
No sabe	1	3%
No mucho	1	3%
En absoluto	1	3%
Total	38	100%

Fuente: Adriana Mishell Pazmiño Paredes

¿Cree usted que el acoso laboral es frecuente en el Hospital Alfredo Noboa Montenegro?



Fuente: Adriana Mishell Pazmiño Paredes

Análisis e interpretación

El 63% de la totalidad de los trabajadores encuestados considera que el mobbing o acoso laboral es frecuente en el Hospital Alfredo Noboa Montenegro, el 29% considera que, si es así en cierto modo, el restante 3% no sabe, el otro 3% considera que no mucho y el 3% que en absoluto.

La interpretación de este análisis es que la mayoría de los trabajadores encuestados perciben que el mobbing o acoso laboral es un problema frecuente en el Hospital Alfredo Noboa Montenegro. Además, el hecho de que un 29% de los encuestados considere que el mobbing es un problema en cierto modo sugiere que el acoso laboral sigue siendo una preocupación en el lugar de trabajo, aunque no tan extendido como lo percibe la mayoría. También se puede destacar que un pequeño porcentaje de los encuestados (6%) no tiene una opinión clara sobre este tema, lo que indica que puede haber falta de información o conocimiento sobre el problema de acoso laboral.

Discusión

En los resultados obtenidos a través de las encuestas realizadas a los 38 trabajadores del Hospital Alfredo Noboa Montenegro se pudo evidenciar que existe un alto índice de mobbing o acoso laboral como se indicó en la hipótesis, ya que el 47% de los encuestados mencionaron que han sido víctimas de este tipo de acoso, mucho o en cierto modo, entendiendo a éste como una situación en la que una persona o un grupo de personas en un ambiente de trabajo, actúan de manera hostil, abusiva o discriminatoria hacia otra persona de forma repetida y constante, con el objetivo de hacerle daño psicológico o incluso físico

Este tipo de acoso puede incluir comportamientos como insultos, humillaciones, aislamiento social, asignación de tareas innecesarias, manipulación de información, difamación, amenazas y cualquier otro comportamiento que cause malestar o daño a la persona afectada.

El mobbing o acoso laboral puede tener graves consecuencias para la salud mental y física de la persona afectada, y puede llevar a problemas como la depresión, la ansiedad, el estrés postraumático y otros trastornos relacionados con el estrés. Además, puede afectar negativamente la productividad y el ambiente laboral en general.

También se pudo determinar que la mayoría de las víctimas del mobbing o acoso laboral no toman acciones legales debido al desconocimiento y temor a represalias por parte de médicos, enfermeros y demás funcionarios de la institución. Esto se evidencia en razón de que el 39% que corresponde a la mayoría de los encuestados indicó no conocer mucho y el 13% indicó no conocer en absoluto sobre las consecuencias que se originan por el acoso laboral y de igual forma el 42% indicó no saber en absoluto en que dependencias jurídicas denunciar cuando sufren este tipo de acoso y el 26% indicó no saber mucho del tema. Además, el 39% de los encuestados manifestaron que no saben si

estarían dispuestos a denunciar el acoso laboral y el 16% que no lo haría en absoluto, el otro 16% no mucho y solamente el 24% estaría dispuesto a hacerlo.

Lo que nos indica que los trabajadores del Hospital Alfredo Noboa Montenegro necesitan principalmente conocer mediante charlas o capacitaciones sobre el mobbing o acoso laboral pues existe un gran desconocimiento en el tema y en sus consecuencias, además que tampoco conocen de las normas jurídicas que los protegen, por lo que evitan denunciar y esto desemboca en afectaciones psicológicas que nos les permiten realizar su trabajo de manera adecuada pues esto hace que disminuyan su rendimiento.

De la misma forma, de acuerdo con los resultados de las encuestas aplicadas se pudo evidenciar que el 74% de los trabajadores, es decir la mayoría de ellos, indicaron que las trabajadoras mujeres son más susceptibles a recibir acoso laboral por la condición de vulnerabilidad en la que se encuentran por el simple hecho de ser mujeres en una sociedad machista.

Las razones detrás del mobbing pueden variar, pero a menudo se deben a problemas de comunicación, competencia por recursos limitados, problemas de liderazgo y cultura organizacional tóxica. Además, los trabajadores en entornos de atención médica pueden experimentar altos niveles de estrés debido a las demandas emocionales y físicas del trabajo, lo que puede aumentar el riesgo de conflictos interpersonales y acoso laboral.

Gracias a los resultados obtenidos podemos evidenciar que el acoso laboral afecta a la mayoría de los trabajadores del Hospital Alfredo Noboa Montenegro y a su rendimiento laboral, sin embargo, mayormente a los internos de medicina debido a que estos se encuentren en el último escalón de la jerarquía de mandos en el hospital y también a las trabajadoras que son mujeres por el hecho de su condición de género debido a la sociedad machista que existe en el Ecuador y que se ve reflejada mayormente en el ámbito laboral.

Capítulo V- Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

Se concluye que las actuaciones de las autoridades competentes para la protección de los derechos de los trabajadores en el hospital Alfredo Noboa Montenegro no están apegadas a la ley, al determinarse que no velan y precautelan un ambiente laboral saludable en favor de sus trabajadores.

Quien está a cargo de los trabajadores” internos de medicina”, es decir, la directora del personal de docencia no cumple a cabalidad con lo que está establecido en el reglamento, ya que coexiste desinterés por el hecho que hay escases de recursos y son limitados, sobre todo, la gran falta de comunicación y liderazgo.

Finalmente se pudo evidenciar en las encuestas realizadas a los trabajadores del hospital Alfredo Noboa Montenegro que existe un gran porcentaje de internos de medicina que están siendo víctimas de mobbing o acoso laboral y que temen denunciar ya sea por desconocimiento o por temor a represalias.

Recomendaciones

Las autoridades que están a cargo de velar por la protección de los derechos de los trabajadores, incluidos los internos, en el hospital Alfredo Noboa Montenegro, siendo estas el director del área de docencia y el Director General, deben aplicar la legislación urgente en casos de acoso laboral o mobbing.

Es importante establecer un código de conducta que contemple el respeto y la tolerancia hacia los demás. Este código debe ser comunicado y explicado a todo el personal del hospital, incluyendo a los internos de medicina.

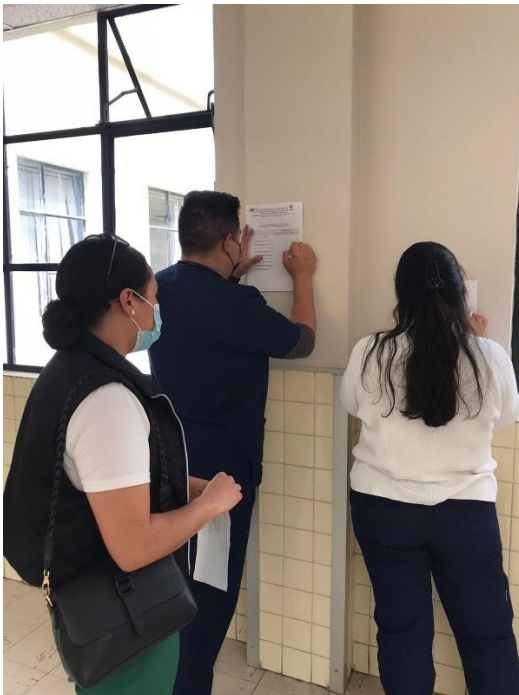
Además, el hospital debe crear un ambiente de trabajo donde los internos de medicina se sientan cómodos para expresar sus opiniones y preocupaciones sin temor a represalias.

Anexos

Anexo 1



Anexo 2



Anexo 3



Anexo 4



Anexo 5



Anexo 6



Anexo 7. Cuestionario de encuesta

Encuesta

¿Conoce que es el mobbing o acoso laboral?

¿Conoce usted si el mobbing o acoso laboral está sancionado en nuestra legislación?

¿Sabe usted cuales son las consecuencias que se originan por el acoso laboral?

¿En algún momento ha sido víctima de acoso laboral?

¿Estaría de acuerdo con que se fomenten capacitaciones y campañas en contra del acoso laboral?

¿Sabe en qué dependencias jurídicas se debe denunciar cuando es víctima de acoso laboral?

¿Estaría dispuesto a denunciar el mobbing o acoso laboral?

¿Conoce a alguien que haya denunciado el mobbing o acoso laboral?

¿Piensa usted que el mobbing o acoso laboral solamente se da en las mujeres que realizan el internado medico?

¿Cree usted que el acoso laboral es frecuente en el Hospital Alfredo Noboa Montenegro?

Bibliografía

B. P. Bojana y E. Atencio. (2010). “El mobbing en el desempeño laboral: implicaciones en la salud”. *Revistas de multiciencias*.

Cardona A., D. y. (Julio de 2 de 2005). El acoso psicológico: riesgo laboral más frecuente de lo informado. *Facultad Nacional de Salud Pública* (ISSN: 0120-386X), 23(2), 99-106. Recuperado el 25 de Noviembre de 2022, de <https://www.redalyc.org/pdf/120/12011106012.pdf>

Código de Trabajo. (26 de 09 de 2012). *Lexis*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Trabajo-PDF.pdf>

Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Trabajo y a la Seguridad Social*. Quito: Lexis.

Góngora Yerro Juan José, L. M. (2002). *Acoso Psicológico en el Trabajo. “Mobbing”*. Navarra, España.

LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO. (6 de Octubre de 2010). *Lexis*. Obtenido de <https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/LOSEP.pdf>

Organización Internacional del Trabajo, O. (15 de 11 de 2022). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf

Piñuel, I. (2015). La evaluación del Mobbing, como operar el acoso en el ámbito forense. En A. García. Buenos Aires: Sb Editorial. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5459/1/T2171-MDEM->

Hermosa-E%20mobbing.pdf

Vifrocoso Fernandez López. (2004). La respuesta jurídica laboral frente al acoso moral en el trabajo. Ediciones Laborum.

Wlosko, M. y. (2009). Violencia laboral: Hipótesis y niveles explicativos a la luz del caso del personal de enfermería del sector público. *I Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVI*, 1-2-3-4. Recuperado el 25 de Noviembre de 2022, de <https://www.aacademica.org/000-020/306.pdf>