



unl

Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja

Facultad Jurídica, Social y Administrativa

Carrera de Derecho

“Vulneración del derecho a la igualdad y dignidad de los internos de enfermería de las ciencias de la salud, víctimas de acoso laboral en hospitales públicos”.

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del título de Abogada.

AUTORA:

Melida Jessenia Silva Miles

DIRECTOR:

Dr. Rolando Johnatan Macas Saritama. Ph. D.

Loja-Ecuador

2023

Loja, 15 de junio de 2023

Dr. Rolando Johnatan Macas Saritama. Ph.D.

DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN

CERTIFICO:

Que he revisado y orientado todo el proceso de la elaboración del Trabajo de Integración Curricular denominado: **Vulneración del derecho a la igualdad y dignidad de los internos de enfermería de las ciencias de la salud, víctimas de acoso laboral en hospitales públicos**, previo la obtención del título de Abogada, de la autoría de la estudiante Melida Jessenia Silva Miles, con cédula de identidad Nro. 1900768712, una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja, para el efecto, autorizo la presentación del mismo para su respectiva sustentación y defensa.

Dr. Rolando Johnatan Macas Saritama. Ph.D.

DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Autoría

Yo, **Melida Jessenia Silva Miles**, declaro ser autora del presente Trabajo de Integración Curricular y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos, de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi Trabajo de Integración Curricular en el Repositorio Institucional-Biblioteca Virtual.

Firma: _____

Cédula de identidad: 1900768712

Fecha: Loja, 12 de julio de 2023.

Correo electrónico: melida.j.silva@unl.edu.ec

Teléfono: 0993363489

Carta de autorización por parte de la autora, para consulta, reproducción parcial o total y/publicación electrónica del texto completo del trabajo de integración curricular.

Yo, **Melida Jessenia Silva Miles**, declaro ser la autora del Trabajo de Integración Curricular denominado: **Vulneración del derecho a la igualdad y dignidad de los internos de enfermería de las ciencias de la salud, víctimas de acoso laboral en hospitales públicos**, como requisito para optar el Título de **Abogada**, autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que, con fines académicos, muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido en el Repositorio Digital Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del Trabajo de Integración Curricular que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 12 días del mes de julio de 2023, firma la autora.

Firma: _____

Autora: Melida Jessenia Silva Miles

Cédula N°: 1900768712

Dirección: Calle Juan José Samaniego, Cantón Loja.

Correo electrónico: melida.j.silva@unl.edu.ec

Teléfono: 0993363489

Director de Trabajo de Integración Curricular: Dr. Rolando Johnatan Macas Saritama. Ph.D.

Dedicatoria.

Dedicado el presente trabajo de titulación, primeramente, a Jehová por bendecirme con una gran familia, por brindarme sabiduría y salud para recorrer este tramo de mi vida, vencer todos los obstáculos y permitirme compartir hermosos momentos, agradezco de manera especial a mis padres Telmo Silva y Delia Miles, a mi abuelito Agustín Silva, quienes son mi pilar fundamental y apoyo incondicional, de quienes era su más grande deseo que yo obtuviera este título, y, motivarme para que nunca decaiga en la vida.

A mis hermanas Aidee, Nicolth, Kerly quienes me apoyaron moralmente para continuar con mis estudios para superarme personalmente y culminar mi carrera profesional.

Con mucho cariño para todos ustedes.

Melida Jessenia Silva Miles

Agradecimiento

A Jehová por tantas bendiciones a lo largo de mi vida, por escuchar mis oraciones, por cuidarme siempre y por la familia que me han dado. A mis padres que siempre han estado pendientes de mi superación, mis estudios y de que nada me falte, apoyándome incondicionalmente en todo lo que he necesitado. A mi abuelito por ser un hombre excepcional lleno de paciencia y humildad velando por mí incansablemente desde que era una niña.

A mis amigos y compañeros de la universidad que de alguna manera me brindaron su ayuda a lo largo de esta carrera universitaria.

A la Universidad Nacional de Loja, expreso mi inmensa gratitud, al personal docente que conforma la carrera de Derecho que me impartieron sus enseñanzas, y de manera especial al Dr. Rolando Johnatan Macas Saritama. Ph.D, por su dirección en todo el proceso de la realización de esta investigación, por su tiempo brindado y su valiosa colaboración en la ejecución de este trabajo de titulación.

Melida Jessenia Silva Miles

Índice de Contenidos

Portada	i
Certificación	ii
Autoría	iii
Carta de autorización	iv
Dedicatoria.	v
Agradecimiento	vi
Índice de Contenidos	vii
1. Título	1
2. Resumen	2
2.1. Abstract	3
3. Introducción	5
4. Marco Teórico	8
4.1. Derecho Constitucional	8
4.2. Derechos De Libertad	9
4.3. Derecho a la Igualdad	10
4.4. Derecho a la no Discriminación	12
4.4.1. Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación) 1958.	14
4.5. Derecho a la Dignidad	14
4.5.1. Origen de la Dignidad.	15
4.6. Derecho a la integridad personal	16
4.7. Derecho Laboral	18
4.7.1. Principios del Derecho Laboral.	20
4.8. Obligaciones, prohibiciones del empleador, prohibición del trabajador	21
4.8.1. Obligaciones del trabajador.....	21

4.8.2. Prohibiciones al trabajador	21
4.9. Ley Orgánica del Servicio Público	22
4.10. Derecho a la Salud	22
4.11. Ley Orgánica de la Salud	23
4.12. Red de salud	24
4.13. Definición de Hospital y Clínica	24
4.13.1. Concepto de Hospital.....	24
4.13.2. Concepto de Clínica.....	25
4.14. Definición de Enfermería	25
4.15. Las Obligaciones de Enfermería.....	27
4.16. Internado Rotativo	28
4.16.1. Interno Rotativo.....	28
4.16.2. Derechos de los Internos Rotativos.....	29
4.16.3. Son obligaciones generales de los/as Internos Rotativos	30
4.17. Origen del Acoso Laboral.....	31
4.18. Definición de Acoso Laboral.....	31
4.19. Clasificación del acoso laboral	34
4.20. Características y factores del acoso laboral	36
4.21. Tipos de acoso laboral	38
4.21.1. Acoso Ascendente:	38
4.21.2. Acoso descendente	39
4.21.3. Acoso Horizontal.....	39
4.22. Consecuencias y efectos del acoso laboral	39
4.22.1. Depresión	40
4.22.2. Estrés- ansiedad.....	41
4.23. Perfil del Acosador y Víctima	43

4.23.1. Perfil del Acosador.....	43
4.23.2. Perfil de la víctima	45
4.24. Hostigamiento.....	45
4.25. El acoso moral	46
4.26. Derecho Comparado	47
4.26.1. Legislación de Colombia.....	47
4.26.2. Legislación Argentina.....	48
4.26.3. Legislación De Perú	50
5. Metodología.....	51
5.1. Materiales Utilizados.....	51
5.2. Métodos.....	51
5.3. Técnicas.....	52
6. Resultados.....	53
6.1. Resultados Encuestas.....	53
6.2. Encuesta a internos de enfermería.....	53
6.3. Resultados de Entrevistas.	67
6.4. Estudio de Casos	78
6.5. Análisis de Datos Estadísticos.....	81
7. Discusión.....	82
7.1.1. Verificación de los objetivos.....	82
7.1.2. Objetivo General.	82
7.1.3. Objetivos Específicos.....	83
8. Conclusiones.....	87
9. Recomendaciones.....	88
9.1. Lineamientos Propositivos.	89

10. Bibliografía.....	90
11. Anexos.....	95
11.1. Formatos de Encuestas y Entrevistas	95
11.2. Certificado de traducción del resumen al idioma inglés.....	103

Índice De Tablas

Tabla 1 Resultados de las respuestas obtenidas.....	53
Tabla 2 Resultados de las respuestas obtenidas.....	55
Tabla 3 Resultados de las respuestas obtenidas.....	56
Tabla 4 Resultados de las respuestas obtenidas.....	58
Tabla 5 Resultados de las respuestas obtenidas.....	60
Tabla 6 Resultados de las respuestas obtenidas.....	62
Tabla 7 Resultados de las respuestas obtenidas.....	64
Tabla 8 Resultados de las respuestas obtenidas.....	66

Índice de Figuras

Figura 1 Gráfico de porcentajes.....	54
Figura 2 Gráfico de porcentajes.....	55
Figura 3 Gráfico de porcentajes.....	57
Figura 4 Gráfico de porcentajes.....	59
Figura 5 Gráfico de porcentajes.....	61
Figura 6 Gráfico de porcentajes.....	63
Figura 7 Gráfico de porcentajes.....	65
Figura 8 Gráfico de porcentajes.....	66
Figura 9 Gráfico de porcentajes.....	81

Índice de Anexos

Anexo N° 1	95
Anexo N° 2.....	103

1. Título

“Vulneración del derecho a la igualdad y dignidad de los internos de enfermería de las ciencias de la salud, víctimas de acoso laboral en hospitales públicos”

2. Resumen

El presente Trabajo de Integración Curricular intitulado: “Vulneración del derecho a la igualdad y dignidad de los internos de enfermería de las ciencias de la salud, víctimas de acoso laboral en hospitales públicos”, y su interés por investigar y realizar un análisis del acoso laboral ya que en los últimos años se ha presentado con mayor impulso, la cual es una inquietud que contamina el derecho de las personas a trabajar, es decir la acción de una o varias personas de una empresa, sociedad o institución dirigida contra un compañero de trabajo con el objetivo de conseguir que abandone su puesto, socavar su autoestima o elevar la de los acosadores.

Es muy importante conocer sobre el acoso laboral y quieren contribuir a la lucha contra ello, que como experiencias personales motiva a trabajar en este ámbito para ayudar a otras personas en situaciones similares. Mostrando la igualdad y la justicia social, siendo relevante mostrar el acoso laboral en el Ecuador porque es un problema que afecta a muchos trabajadores en el país y que tiene graves consecuencias sociales, psicológicas y físicas.

Este tipo de acoso afecta a la dignidad de millones de personas en todo el mundo siendo una importante fuente de desigualdad, discriminación, y conflicto en el trabajo. El estudio realizado muestra que el acoso laboral dentro de los hospitales altera la estabilidad emocional y la salud física de los internos de enfermería, es decir, no se está cumpliendo con la normativa en cuanto a sus derechos, como es el art 326 de la Constitución, con relación al trabajo en donde se va a desarrollar sus labores como es, un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, y bienestar, permitiendo así un mejor desenvolvimiento en su lugar de trabajo, por ello, con la presente investigación se espera que se pueda garantizar los derechos en el lugar de trabajo, mejorar el ambiente y estabilidad a los internos. El objetivo de este trabajo es analizar la situación actual del acoso laboral en el ámbito sanitario y determinar si se están cumpliendo los derechos como la igualdad y dignidad en cuanto al personal de la salud, que trabajan en este sector, para ello se recopilaron y analizaron los datos obtenidos a través de las encuestas y entrevistas realizadas, con el fin de obtener una visión clara de la situación actual y, en caso de detectar situaciones de acoso laboral, proponer medidas o recomendaciones con el fin de prevenir y erradicar este tipo de conductas en el ámbito laboral. El estudio realizado muestra que el acoso laboral dentro de los hospitales altera la estabilidad emocional y la salud física de los internos de enfermería, para lo cual se puede deducir que, no

se está cumpliendo con la normativa en cuanto a sus derechos.

En el presente trabajo se hizo el uso y aplicación de materiales y métodos que permitieron el desarrollo del mismo, para ello se realizaron encuestas y entrevistas a profesionales del Derecho, y especialistas en lo laboral, además se encuestó, ha internos rotativos de enfermería, cuyos resultados sirvieron para plantear la existencia de acoso laboral dentro de los hospitales con la finalidad de concientizar y garantizar los derechos de los internos de enfermería.

Palabras Claves: Acoso laboral- Vulnerabilidad de derechos- Internos de enfermería – Hospitales – Estrés.

2.1. Abstract

This Curricular Integration Project titled "Violation of the Right to Equality and Dignity of Nursing Interns in the Health Sciences: Victims of Workplace Harassment in Public Hospitals" aims to investigate and analyze workplace harassment, which has gained momentum in recent years. This issue compromises individuals' right to work, as it involves one or more individuals in a company, society, or institution targeting a coworker with the objective of forcing them to leave their position, undermining their self-esteem, or boosting the perpetrators' own self-worth.

Understanding workplace harassment is of utmost importance, and the authors of this project aim to contribute to the fight against it. Their personal experiences have motivated them to work in this field and assist others in similar situations, thereby promoting equality and social justice. It is crucial to shed light on workplace harassment in Ecuador, as it is a problem affecting many workers in the country and has severe social, psychological, and physical consequences.

This type of harassment undermines the dignity of millions of people worldwide, serving as a significant source of inequality, discrimination, and conflict in the workplace. The study conducted reveals that workplace harassment within hospitals disrupts the emotional stability and physical health of nursing interns. This indicates a failure to comply with the regulations

regarding their rights, such as Article 326 of the Ecuadorian Constitution, which ensures an appropriate and conducive work environment that guarantees their health, integrity, and well-being. By conducting this research, the authors hope to ensure rights in the workplace, improve the work environment, and promote stability for interns.

The objective of this project is to analyze the current situation of workplace harassment in the healthcare field and to determine whether rights such as equality and dignity are being upheld for healthcare personnel working in this sector. To achieve this, data obtained through surveys and interviews were collected and analyzed. The aim was to obtain a clear understanding of the current situation and, if instances of workplace harassment were identified, propose preventive measures or recommendations to eradicate such behavior in the workplace. The research study reveals that workplace harassment within hospitals disrupts the emotional stability and physical health of nursing interns, indicating a failure to comply with their rights.

This project used some materials and methods that facilitated its development, including surveys and interviews with legal professionals and labor of specialists, as well as rotating nursing interns. The results of these activities helped to highlight the existence of workplace harassment within hospitals, raising awareness and ensuring the rights of nursing interns.

Keywords: Workplace harassment - Rights vulnerability - Nursing interns - Hospitals
- Stress

3. Introducción

El presente Trabajo de Integración Curricular se titula: “Vulneración del derecho a la igualdad y dignidad de los internos de enfermería de las ciencias de la salud, víctimas de acoso laboral en hospitales públicos”, es importante mencionar que dentro del tema de investigación es de gran interés ya que no solo afecta al sector de la salud, sino también en la sociedad y en cualquier parte del mundo.

Conocer sobre el acoso laboral en el Ecuador nos permite comprender cómo esta problemática se relaciona con otros problemas sociales como la discriminación, la desigualdad, la dignidad, y es fundamental profundizar para poder abordar este problema de manera efectiva y garantizar los derechos de los internos de enfermería en nuestro país.

El acoso laboral desde tiempos antiguos se manifiesta de muchas formas, incluido el hostigamiento, abuso verbal, psicológico, entre otros comportamientos, los efectos del acoso en el lugar de trabajo pueden ser de gran alcance, incluida la disminución de la satisfacción laboral, el aumento del estrés y la reducción de la calidad de la atención de los pacientes.

Conocer sobre este tema nos permite entender la gravedad del problema y tomar medidas para prevenirlo y combatirlo. Además, conocer sobre el acoso laboral en el Ecuador nos permite identificar las causas subyacentes del problema y trabajar en soluciones sostenibles y efectivas para erradicarla. También es crucial saber sobre la violencia física en el Ecuador porque nos permite comprender cómo esta problemática se relaciona con otros problemas sociales como la discriminación, la desigualdad y la exclusión social, que en el Ecuador es fundamental para poder abordar este problema de manera efectiva y garantizar los derechos y la seguridad de las mujeres en el país.

Es importante comprender que el acoso laboral en los trabajadores en el Ecuador es un problema grave y extendido, la cual se debe tener en cuenta que el acoso laboral no solo afecta a la víctima directa, sino que también tiene consecuencias negativas para su entorno laboral y social.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), reconoce el acoso laboral como un

problema importante que afecta la salud y el bienestar de los trabajadores. Además, define al acoso laboral como “cualquier comportamiento que humille o intimide a un individuo o grupo de individuos, creando un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo”. Por lo tanto, destaca la importancia de desarrollar medidas y estrategias preventivas para abordar el acoso laboral y proteger a los trabajadores de sus efectos negativos.

Los internos de enfermería, en particular, son vulnerables al acoso en el lugar de trabajo debido a su falta de experiencia o su estatus más bajo dentro de la jerarquía del hospital, que a causa de ello experimentan ansiedad causada por el estrés de las actividades, lo que puede ser perjudicial psicológica, académica y socialmente. Esto significa que están en riesgo de actitudes como la sobrecarga de trabajo, la agresión por parte del acosador, el estrés y el agotamiento físico, psicológico y emocional.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2013), define al acoso laboral “como una forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de empleados.”

En muchos casos, los internos de enfermería sufren de acoso laboral, la cual no denuncian a sus acosadores porque tienen miedo de que les asignen una baja nota, que a consecuencia de ello perjudica al interno. Muchas de las veces, la falta de información sobre sus derechos y la falta de capacitación y sensibilización de los profesionales sobre el acoso laboral en el trabajo.

Además, en relación a la modificación de la Ley en el artículo 42 del Código de Trabajo, se establece una responsabilidad adicional para el empleador, que implica la implementación de programas de formación y políticas destinadas a detectar y prevenir cualquier forma de discriminación o acoso laboral que pueda ocurrir en el entorno laboral. Asimismo, el artículo 172 señala que una de las razones por las cuales el empleador puede poner fin al contrato de trabajo es el caso de cometer acoso laboral, tanto de forma individual como coordinada con otros individuos, hacia un colega, el empleador o un subordinado.

En el presente Trabajo de Integración Curricular se verifica un objetivo general que consiste en: “Realizar un estudio doctrinario, jurídico acerca del derecho a la igualdad y

dignidad de los internos de enfermería de las ciencias de la salud en los hospitales públicos que son víctimas de acoso laboral”.

Además, también se pudieron verificar los objetivos específicos que se detallan a continuación: primer objetivo específico: “Identificar las formas de conductas más frecuentes usadas por el acosador, ya sea, humillación, violencia verbal, aislamiento, y discriminación en el personal de internos de enfermería de la salud.” Como segundo objetivo: “Fundamentar doctrinariamente los efectos que produce el acoso laboral en la atención en los hospitales públicos.”; tercer objetivo específico: “Determinar si la normativa legal garantiza el fiel cumplimiento del derecho de las enfermeras/os en cuanto a su salud física, psicológica y sexual en los hospitales que sustente la necesidad de mejorar la atención en los internos.”

Asimismo, este Trabajo de Integración Curricular incluye los recursos y procedimientos empleados para recopilar la información necesaria, tales como los materiales y métodos utilizados. Esto abarca las técnicas de encuesta y entrevista, así como el análisis de casos, los cuales desempeñaron un papel importante al proporcionar datos relevantes para respaldar la investigación actual.

En la fase final del trabajo de integración curricular, se logró elaborar una descripción de las conclusiones y recomendaciones obtenidas a partir del desarrollo completo de la investigación. El objetivo de esto fue presentar una base fundamentada de directrices propositivas que buscan salvaguardar el interés primordial de los internos en relación a los derechos que se ven infringidos en el entorno laboral.

Así se concluye la presentación del trabajo de Integración Curricular, que aborda la violación del derecho a la igualdad y dignidad de los internos de enfermería en el campo de las ciencias de la salud, específicamente aquellos que sufren acoso laboral en hospitales públicos. Se espera que esta investigación pueda servir como una guía tanto para los estudiantes de Derecho como para el personal de Enfermería, siendo una fuente de consulta. Además, se somete ante el Tribunal de Grado para su corrección y aprobación.

4. Marco Teórico

4.1. Derecho Constitucional

La autora Elena Trujillo, define al Derecho Constitucional:

El derecho constitucional es un conjunto de normas que establece los principios fundamentales del Estado. Así, define el sistema jurídico o político, regula las instituciones del Estado y garantiza una serie de derechos para los individuos a través de la Constitución. (Elena Trujillo, 2021, pág. 1)

Con relación a lo que manifiesta la autora, el derecho constitucional es la norma fundamental del ordenamiento jurídico, puesto que en ella se determina aspectos relevantes como las bases de la institucionalidad, los derechos y garantías de los ciudadanos, con el objetivo de estar organizados y regular el comportamiento en la sociedad.

Como base de nuestra organización social en el Título II de derechos- Capítulo Primero- Principios de aplicación de los derechos; el artículo 11 menciona sobre los principios que rigen los derechos en el numeral 2 señala:

Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. (Constitución de la República del Ecuador, 2021, pág. 11)

Dicho de otra manera, el Estado tiene la obligación de garantizar los derechos, la cual está prohibido discriminar a personas o colectivos ya que en su norma suprema está declarado la igualdad de todas y cada una de ellas, y si por lo contrario no se cumple con el mandato tendrá como resultado la debida sanción con la finalidad de promover y concientizar la igualdad en la sociedad.

Además, en el artículo 33 de la misma ley sostiene:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización. 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. (Constitución de la República del Ecuador, 2021, pág. 19).

Considero que el trabajo es un componente esencial en la vida de las personas, es una actividad en las cuales se hace el uso de nuestras capacidades físicas como morales con el fin de obtener un bien o servicio para su propio gozo.

En la sección Tercera el artículo 326 del mismo cuerpo legal, en el numeral 5 menciona un punto importante como principio la cual expresa:

“Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”. (Constitución de la República del Ecuador, 2021, pág. 162). Es decir, es importante que en el establecimiento exista un entorno de trabajo saludable en donde el empleador asegure que exista un ambiente digno y adecuado donde se minimicen las diferencias o dificultades entre las personas.

Artículo 363 de la Constitución (2008), establece el Estado será responsable:

“Formular políticas públicas que garanticen la promoción, prevención, curación, rehabilitación y atención integral en salud y fomentar prácticas saludables en los ámbitos familiar, laboral y comunitario” (pág. 173). Por lo cual, la finalidad de este artículo es establecer políticas públicas, con el fin de dar a conocer a la sociedad las maneras de evitar que se vulneren sus derechos y en tal caso de haber sido vulnerado sus derechos, el Estado se compromete con la reparación a la víctima.

4.1. Derechos De Libertad

En el mismo cuerpo legal el artículo 66 numeral 3, menciona que garantizará a las personas:

El derecho a la integridad personal, que incluye:

Se garantizará la integridad física, mental, moral y sexual, así como una vida libre de violencia tanto en el ámbito público como privado. El Estado asumirá las acciones necesarias para prevenir, eliminar y castigar cualquier forma de violencia, en particular

la dirigida hacia mujeres, niñas, niños, adolescentes, personas mayores, personas con discapacidad y cualquier individuo en situación de desventaja o vulnerabilidad. También se tomarán medidas similares para combatir la violencia, la esclavitud y la explotación sexual. Esto se establece en la Constitución de la República del Ecuador, (2008, pág. 29).

En mi opinión, el derecho a la libertad es uno de los valores más importantes de una sociedad, esta libertad se refiere al derecho a la autonomía y a la independencia, significa que cada persona tiene el derecho a elegir cómo vivir su vida, sin que nadie interfiera en esas decisiones. Esta libertad nos permite pensar, discutir y expresar nuestras opiniones sin temor a ser censurados. Es una parte fundamental de la dignidad humana y de la democracia. La libertad es también un derecho básico que nos permite vivir una vida plena, es decir podemos vivir conforme a nuestros principios, creencias y valores sin temer ser reprimidos. La libertad también nos permite tener acceso a la educación, a la salud y a los recursos necesarios para nuestro desarrollo personal.

Por este motivo, es esencial para el bienestar de todos los miembros de la sociedad. Por lo tanto, la integridad personal es uno de los principales valores que toda persona debe poseer, esto se refiere a la honestidad, la sinceridad, el respeto y la responsabilidad por nuestras acciones. La integridad personal nos ayuda a tener una vida saludable, tanto a nivel físico como emocional, con integridad, nos sentimos seguros de nosotros mismos y respetamos a los demás, lo que contribuye a una mejor relación con los demás. Significa también que no permitimos que nadie nos presione para que hagamos algo que no esté de acuerdo con nuestros valores y principios. La integridad personal nos ayuda a alcanzar el éxito y a lograr nuestras metas, ya que estamos comprometidos con nuestros principios y nos sentimos orgullosos de aquello que hacemos. En resumen, es la clave para una vida feliz, satisfactoria y exitosa la cual es un valor fundamental que no debe ser subestimado. Estamos en constante desarrollo, y si nos comprometemos con nuestra integridad, nos ayudará a alcanzar el éxito en todos los ámbitos de nuestra vida.

4.2. Derecho a la Igualdad

El derecho a la igualdad es un principio fundamental del derecho internacional de los derechos humanos, que establece que todas las personas son iguales ante la ley y tienen

derecho a igual protección y trato sin discriminación. Este derecho se encuentra protegida en diversas normas.

Para María del Carmen Rovira la igualdad es:

"La igualdad de derechos no puede significar sino dos cosas: que todos los derechos concedidos al hombre por la naturaleza o por la sociedad deben ser igualmente respetados, o que los miembros de una sociedad participan igualmente de todos los derechos de que se goza en esa sociedad". (Rovira., 2001, pág. 408)

En cuanto al párrafo antes mencionado se refiere a la igualdad de derechos, y establece dos posibles interpretaciones de esta noción. En primer lugar, se plantea que la igualdad de derechos implica el respeto igualitario de todos los derechos otorgados al ser humano, ya sea por la naturaleza o por la sociedad. En resumen, se busca garantizar que todas las personas tengan igual acceso y disfrute de los derechos humanos básicos, sin importar su origen, género, orientación sexual, raza, religión u otras características personales. Esto implica que todos los miembros de una sociedad deben tener igual participación en los derechos que se otorgan en esa sociedad. Esto implica que todas las personas deben tener la misma capacidad para tomar decisiones y acceder a los recursos y beneficios de la sociedad, sin importar su posición socioeconómica.

En ambos casos, se trata de una noción de igualdad que busca garantizar que todas las personas sean tratadas de manera justa y equitativa, y que tengan las mismas oportunidades y derechos. Esta idea es fundamental en cualquier sociedad democrática y justa, y debe ser protegida y promovida a través de políticas y las leyes que aseguren el respeto y protección de los derechos humanos.

Para Dickinson Edwin de Witt respecto a la igualdad señala lo siguiente:

"La Igualdad ante la ley es absolutamente necesaria, para una sociedad de naciones estable. Si esto es negado las alternativas son dos: Imperio Universal o Anarquía Universal. La igualdad de capacidad para el derecho no es esencial para el reino del derecho. Estrictamente hablando esto, no ha sido nunca más que un ideal en cualquier sistema de derecho entre estados, donde existe la necesidad de homogeneidad de las bases físicas, para una existencia separada, hay una importante limitación sobre su

utilidad aun como ideal” (Witt., 1920, pág. 15).

Es decir, este principio es esencial para una sociedad justa y estable, ya que, si se niega la igualdad ante la ley, esto puede llevar a la dominación y el abuso de poder por parte de una sola entidad, o a la falta de control y la violencia en una sociedad sin leyes.

Según el artículo 1 de la Ley Universal de Derechos Humanos menciona:

“...todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”. (Declaración Universal de Derechos Humanos., 1948, pág. 1). En mi punto de vista, considero que la igualdad de derechos es uno de los principios esenciales de la democracia. Se refiere a la equidad en las condiciones y oportunidades para todas las personas, lo cual implica que todos deben tener los mismos derechos y responsabilidades. Esto adquiere una relevancia especial en el contexto actual, donde se observa una creciente desigualdad social, económica y de género en la mayoría de los países. La igualdad de derechos es fundamental para asegurar una sociedad justa donde todos sean tratados de manera equitativa, y garantiza que todos los ciudadanos tengan acceso equitativo a los servicios y recursos necesarios para una vida plena, como educación, salud, vivienda, bienes y servicios, empleo, justicia y seguridad. De esta manera, todas las personas tienen la oportunidad de desarrollar plenamente sus capacidades y contribuir a la sociedad. En resumen, el derecho a la igualdad garantiza igualdad de oportunidades para todos y contribuye a la construcción de una sociedad más justa.

4.3. Derecho a la no Discriminación

Cientos de millones de personas son víctimas de discriminación, en el lugar donde desempeñan su trabajo, violentando sus derechos y a causa de ello tiene como resultado el mal desempeño de los empleadores que a consecuencia de ello perjudica la tasa económica debido a que estos no dan todo su esfuerzo en el trabajo.

Según el Diccionario de las Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales la discriminación es la: “Acción y efecto de discriminar, de separar, distinguir una cosa de otra. Desde el punto de vista social, significa dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos u otros.” (Ossorio, 1973, pág. 335).

En otras palabras, la discriminación es una forma de injusticia que afecta a muchas personas. Se trata de un trato desigual basado en prejuicios y estereotipos, generalmente relacionados con la raza, el género, la edad, la orientación sexual, la religión o la discapacidad. Esta forma de discriminación no sólo es moralmente incorrecta, sino que también limita la libertad de las personas para vivir sus vidas plenamente y alcanzar su verdadero potencial.

Para Francisco Gómez, establece la definición de discriminación

Es toda distinción, exclusión o preferencia fundada en la raza, color, sexo, religión, filiación política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto destruir, o alterar la igualdad de oportunidades o de tratamiento en materia de empleo o profesión. Tiene que ver con el desprecio por motivo del origen y las castas sociales a las que se pertenece. (Gómez F. , 2010, pág. 123).

Es decir, la discriminación debe ser erradicada de la sociedad para que todas las personas puedan vivir una vida libre de prejuicios y sean tratadas con igualdad y respeto, para lo cual considero que es necesario que la gente entienda que la discriminación no aporta nada positivo a la sociedad, y que todos debemos trabajar juntos para acabar con esta forma de injusticia, la forma más eficaz de erradicar la discriminación es promover la inclusión y el respeto de todas las personas, esto significa que todos debemos ser conscientes de nuestras actitudes y comportamientos, y tratar a todos con respeto y dignidad.

Según la Declaración de Derechos Humanos, (1948, pág.2) en el artículo 7 menciona que:

“Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”. Es decir, la discriminación tiene un impacto profundo en la vida de las personas, cuando la gente es discriminada, se siente desvalorizada, insegura y a menudo abusada, por lo tanto, es importante hacer todo lo posible para poner fin a la discriminación, la única forma de lograrlo es abordar el problema de raíz y promover una cultura de respeto y aceptación para todos, la cual considero que necesitamos educar a las personas sobre la necesidad de aceptar a los demás, sin importar sus diferencias, también debemos promover la igualdad de oportunidades para todos, de modo que nadie se

vea excluido por causa de factores discriminatorios.

4.3.1. Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación) 1958.

El convenio número 111 de la Organización Internacional de Trabajo, (1958), conceptualiza a la en su artículo 1:

“La discriminación, es cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” (pág. 1)

Es decir, la discriminación es toda diferencia que ofende injustificadamente la dignidad de una persona. Estas diferencias a menudo se basan en ciertas condiciones que las personas no pueden cambiar, como su género, su religión, su condición social o económica, y así como cualquier trato malintencionado que atente contra la dignidad.

4.4. Derecho a la Dignidad

Dignidad según el Diccionario panhispánico del español Jurídico, (2022, pág. s/p) menciona que es la “cualidad propia de la condición humana de la que emanan los derechos fundamentales, junto al libre desarrollo de la personalidad, que precisamente por ese fundamento son inviolables e inalienables”. Es decir, la dignidad se deriva del respeto a la vida y a su sano desarrollo, del simple hecho de que el hombre tiene derecho a conservar y mantener su integridad física, psíquica y moral.

Según la UNESCO, (2006, pág. 6) en su artículo 3 establece:

“Se habrán de respetar plenamente la dignidad humana, los derechos humanos y las libertades fundamentales.”. En mi opinión, el derecho a la dignidad es uno de los derechos humanos esenciales reconocidos por la Declaración Universal de Derechos Humanos. Este derecho se refiere a la libertad que tienen los individuos para desarrollar plenamente su potencial sin sufrir discriminación o tratos deshonrosos. Implica que todas las personas tienen derecho a un trato justo, respetuoso y no discriminatorio. Además, el derecho a la dignidad también incluye el derecho a vivir sin ser objeto de explotación laboral, trabajo forzoso, servidumbre u cualquier otra forma de explotación. Esto implica que los empleadores deben

respetar los derechos humanos de los trabajadores, garantizarles un salario justo, proporcionar condiciones laborales seguras y respetar sus derechos laborales.

4.4.1. Origen de la Dignidad.

La dignidad humana es un concepto relacionado con la existencia, el valor y el respeto que se le debe a toda persona. El origen de la dignidad humana se remonta a la antigüedad, cuando los primeros filósofos comenzaron a reflexionar sobre la naturaleza del ser humano y la forma en que debería ser tratado. Esta reflexión llevó a la formulación de principios filosóficos sobre el valor humano, el respeto y la justicia. Uno de los primeros conceptos de dignidad humana fue el de Sócrates, quien creía que "todos los hombres son iguales en lo concerniente al valor y la dignidad". Esta afirmación refleja la idea de que todas las personas tienen el mismo valor y deben ser tratadas con respeto y dignidad. La filosofía de Sócrates fue una de las primeras bases conceptuales de la dignidad humana. Otro filósofo, Aristóteles, también habló de la dignidad humana. Aristóteles abogaba por una ética basada en el respeto y el amor por los demás, lo que él llamaba "amistad". Esta filosofía se refleja en su obra "Ética a Nicómaco", en la que defiende la idea de que los seres humanos deben ser tratados con justicia y respeto, y de que todos tienen el mismo valor. Más tarde, en el siglo XVI, el filósofo francés René Descartes abordó el tema de la dignidad humana desde una perspectiva diferente. En su obra "Discurso del Método", Descartes afirma que el hombre es un ser dotado de razón y que esto le otorga una cierta dignidad. Esta idea fue fundamentada en la filosofía de Descartes de que el ser humano es un ser que posee una mente capaz de pensar racionalmente y de tomar decisiones libremente. Durante el siglo XVIII, los filósofos ilustrados comenzaron a abordar el tema de la dignidad humana desde una perspectiva más amplia.

Por ejemplo, el filósofo inglés John Locke creía que la dignidad humana se deriva de los derechos naturales que el ser humano posee, como el derecho a la vida, la libertad y la propiedad. Esta idea fue recogida por el filósofo alemán Immanuel Kant, quien afirmaba que la dignidad humana estaba relacionada con el principio de la autonomía, es decir, el derecho de las personas a decidir libremente sobre su propio destino. El concepto de dignidad humana ha evolucionado a lo largo de los siglos, y hoy en día se considera uno de los principales valores humanos. Se ha desarrollado una ética social que defiende el respeto y la tolerancia hacia los demás, así como la justicia y los derechos humanos. A través de esta ética, se espera

que todos los seres humanos sean tratados con dignidad, respeto y justicia. La dignidad humana es un concepto fundamental que debe ser preservado y respetado por todos. (Enciclopedia Humanidades., 2019, pág. 1)

Por lo tanto, la dignidad es una condición moral que poseen las personas en virtud de su humanidad, por lo que no puede asociarse únicamente a la autonomía, la capacidad de distinguir entre animales y humanos, sino que también se asocia a todas las cualidades humanas, como la capacidad de decidir apoyar. autogobierno, establecer metas valiosas y evaluarlas críticamente, evaluar estándares personales para compararlos con las leyes universales y otras características que distinguen a los humanos de otras criaturas.

4.5. Derecho a la integridad personal

El derecho a la integridad personal es un derecho básico que se encuentra reconocido en diferentes declaraciones y convenciones internacionales, como la Declaración Universal de Derechos Humanos. Este derecho busca salvaguardar a las personas contra cualquier forma de violencia, tortura o tratos crueles, así como protegerlas de la privación arbitraria de la libertad. Además, este derecho también implica el respeto absoluto a la dignidad humana.

Según el autor María Isabel Afanador: “La integridad personal se entiende como un conjunto de condiciones físicas, psíquicas y morales que le permiten a la persona mantener y conservar su integridad física, psíquica y moral”. (Afanador., 2002, pág. 2). Es decir, este involucra diversos aspectos de la vida humana. La afirmación de que se entiende como un conjunto de condiciones físicas, psíquicas y morales que le permiten a la persona mantener y conservar su integridad. La integridad física se refiere a la protección contra la violencia física, la tortura, y cualquier otro daño físico. La integridad psíquica se refiere a la protección contra el abuso emocional, el estrés y cualquier daño mental. Y la moral se refiere a la protección contra la discriminación, el acoso y cualquier otro tipo de comportamiento que atente contra la dignidad.

La Constitución (2008) en su artículo 66 numeral 3 y 4 reconoce y garantizará a las personas el derecho a la integridad personal, que incluye:

- a. La integridad física, psíquica, moral y sexual.

b. Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad. (Constitución de la República del Ecuador, 2021, pág. 32)

De acuerdo con el Código, se puede decir que el derecho a la integridad personal se refiere a la dignidad y libertad de un individuo para mantener su identidad y controlar sus propios intereses. Esto es especialmente importante para los derechos humanos, ya que garantiza que cada persona sea tratada respetuosamente y que no se les prive de su libertad sin motivo. El derecho a la integridad personal es considerado una de las formas primordiales de protección dentro de los sistemas legales actuales. En esta sección, analizaremos este derecho desde tres perspectivas distintas: moral, psicológica y física. Estas perspectivas se entrelazan para brindar una mejor comprensión del concepto de integridad personal y cómo se relaciona con los derechos humanos.

Desde un punto de vista ético, el derecho a la integridad personal se basa en el principio de que todos los individuos merecen ser tratados con dignidad y respeto. Esto implica que las personas no deben ser sometidas a abusos, discriminación o explotación. Además, tienen el derecho de tomar decisiones y acciones de manera libre, sin ser privados de esta libertad por parte de otros individuos u organizaciones.

Desde un enfoque psicológico, el derecho a la integridad personal implica salvaguardar la salud mental de un individuo. Esto implica que las personas tienen el derecho a expresar su opinión, establecer relaciones saludables, tomar decisiones significativas y tener la libertad de explorar y desarrollar su propia identidad. Además, el derecho a la integridad personal garantiza que las personas no sean víctimas de violencia emocional o acoso psicológico, y que sean respetadas en todas sus relaciones interpersonales.

Desde una perspectiva física, el derecho a la integridad personal se refiere a la protección de la salud física de una persona, significa que las personas tienen derecho a la libertad de no ser violadas, heridas o sometidas a tortura física. El derecho a la integridad personal garantiza también que las personas no sean víctimas de violencia física o sexual, y que se les respete en todas sus relaciones. En conclusión, el derecho a la integridad personal

es un concepto fundamental de los derechos humanos, ya que garantiza que cada persona sea tratada respetuosamente y que no se les prive de su libertad sin motivo.

4.6. Derecho Laboral

El derecho laboral es una rama del derecho que se ocupa de las relaciones entre los empleadores y empleados. Se refiere a las leyes y regulaciones que rigen el empleo, la remuneración, las condiciones de trabajo, la seguridad en el trabajo, la protección social y otros aspectos relacionados con el trabajo. En Ecuador, la primera norma laboral apareció en 1903, que regulaba las horas y días de trabajo en el comercio y la industria.

Para el tratadista Guillermo Cabanellas, el Derecho Laboral es:

“Aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral.” (Guillermo Cabanellas, 1979, pág. 394).

Es decir, el derecho laboral es uno de los pilares fundamentales para la organización y regulación de las relaciones laborales entre los trabajadores y sus empleadores. Establece los términos y condiciones en los que estas relaciones se basarán, proporcionando a los trabajadores los derechos y beneficios necesarios para trabajar en condiciones seguras donde los trabajadores reciban un trato justo y equitativo, así como para preservar su salud y seguridad.

Para Fernando Flores Gómez y Gustavo Carbajal, definen al derecho del trabajo como:

“El conjunto de normas, que regulan las normas entre dos grupos sociales, patrones y trabajadores tanto en su aspecto individual como colectivo, a efecto de conseguir el equilibrio entre los factores de producción capital y trabajo.” (Gómez & Gustavo, 2013, pág. 241). De acuerdo, a la definición del autor se puede decir que, es uno de los principales derechos humanos reconocidos a nivel internacional y nacional. Se trata de un derecho de individuos aun trabajo digno y remunerado, con condiciones laborales equitativas. Este derecho está reconocido por la Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU, así como por numerosos tratados internacionales. Para que exista un verdadero derecho al trabajo, es

necesario que el Estado garantice una economía sostenible, con un mercado de trabajo justo y equitativo, con unas políticas de empleo que promuevan la equidad de género, la igualdad de oportunidades, el acceso a empleos de calidad y el respeto a los derechos laborales. El trabajo es la principal fuente de desarrollo y bienestar para los individuos y sus familias. Proporciona ingresos, así como un sentido de autoestima, participación, responsabilidad y contribución a la sociedad. Además, el trabajo es esencial para la reducción de la pobreza y el desarrollo económico de un país.

Néstor de Buen Lozano menciona que, el derecho del trabajo:

“Es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa e indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.” (De Buen Lozano, 2000, pág. 131).

Con respecto a lo que menciona el autor, puedo decir que, el respeto al derecho al trabajo también es importante para garantizar la protección de los trabajadores. Esto significa que los trabajadores deben tener derecho a un salario justo, a unas condiciones de trabajo seguras y saludables, a una jubilación adecuada y a una seguridad social que les proteja en caso de enfermedad, maternidad o jubilación. Esto contribuye a la estabilidad económica de un país y asegura que los trabajadores tengan los medios para vivir con dignidad.

El autor Jorge Vásquez define al derecho al trabajo como: “el conjunto de normas y principios que regulan las relaciones entre trabajadores y empleadores, sus modalidades y condiciones del trabajo. Ciencia que, con criterio social, vela por la justicia en las relaciones de trabajo” (Vásquez López, 2004, pág. 18). Con respecto a lo que manifiesta el autor, puedo decir que la ley es una herramienta fundamental para garantizar los derechos al trabajo y la dignidad de los trabajadores en la que establece los límites y los mecanismos para su cumplimiento, de modo que las instituciones y los trabajadores conozcan y acaten los derechos y obligaciones que les son inherentes a sus relaciones laborales. Asimismo, la ley ofrece protección a los trabajadores, estableciendo los parámetros necesarios para evitar abusos o explotación laboral. Esto incluye el establecimiento de niveles salariales equitativos, horarios laborales justos y normas seguras de trabajo para prevenir accidentes laborales.

4.6.1. Principios del Derecho Laboral.

Algunos de los principales principios del Derecho laboral son:

Principio de continuidad laboral: Permite solicitar una extensión de su contrato de trabajo cuando el empleado no tenga otra fuente de ingreso. Es decir, es un principio importante en la legislación laboral, que busca proteger los derechos de los trabajadores y evitar la interrupción de su relación laboral y fuente de ingresos. La posibilidad de extender un contrato dependerá de las cláusulas establecidas en el contrato y debe ser acordada por el empleador.

Principio protector: Se refiere a la protección que se le da al empleado y al empleador cuando la parte contraria tiene un abogado defensor. Es decir, se refiere a la protección que se otorga al trabajador en el marco de la relación laboral, así como al empleador en si condición de contratante. en este sentido busca garantizar que el trabajador tenga acceso a un conjunto de derechos y garantías que lo protejan de posibles abusos por parte del empleador. Esto implica la existencia de normas y regulaciones laborales que establezcan condiciones mínimas de trabajo, salarios, seguridad y salud en el trabajo, entre otros aspectos.

Principio de irrenunciabilidad de derechos: Niega la validez jurídica a todo acto del trabajador que renuncie a sus derechos laborales. Es decir, establece que los derechos de los trabajadores son inalienables y que cualquier acto que pretenda renunciar a estos derechos es nulo y carece de validez jurídica. La protección de estos derechos es esencial para garantizar la dignidad de las personas en el ámbito laboral.

Principio de buena fe: Considera que en una relación laboral las conductas de ambas partes son de buena fe y de lo contrario debe ser demostrado. (Universidad Internacional de Valencia, 2023, pág. 1). Es decir, el principio de buena fe es en que ambas partes deben actuar con lealtad, honestidad y transparencia en todas sus conductas. Este principio es fundamental para mantener una relación laboral saludable y de confianza. En este caso de que se produzca una violación del principio de buena fe, corresponde a la parte afectada demostrar la conducta de la otra parte no se ha ajustado a este principio.

4.7. Obligaciones, prohibiciones del empleador, prohibición del trabajador

4.7.1. Obligaciones del trabajador

Tal como lo establece el Código del Trabajo, (2021), en el artículo 45, la cual he tomado el literal d, ya que resalta más en cuanto a mi investigación, la cual son obligaciones del trabajador el:

d) “Observar buena conducta durante el trabajo”. (pág. 19). Con respecto a este punto puedo decir primeramente que el trabajo es una parte importante de la vida de cada persona, donde nuestras obligaciones no sólo se limitan a cumplir con los deberes de nuestras responsabilidades, sino también al mantenimiento de una conducta apropiada. Esto es importante en cualquier trabajo, ya que el comportamiento adecuado es la base para el éxito en cualquier entorno laboral, el observar una buena conducta durante el trabajo es una de las obligaciones principales de los trabajadores, esto significa que un trabajador debe ser respetuoso con los demás trabajadores, evitar el uso de lenguaje vulgar y comportamientos inapropiados, así como tratar con respeto al personal y a los clientes. También es importante que los trabajadores sean puntuales y cumplan con los horarios establecidos.

4.7.2. Prohibiciones al trabajador

En el artículo 46 del Código del Trabajo, señalo como punto importante la cual establece como prohibiciones al trabajador:

j) “El cometimiento actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico hacia una persona subordinada en la empresa.” (Código Del Trabajo, 2021, pág. 19). Es decir, el acoso laboral es una forma de violencia que se comete en los entornos laborales, y es una situación que se debe tratar con el mayor grado de seriedad. Es una forma de abuso de poder que se basa en la diferencia de poder entre dos personas, la víctima y el acosador. Esta situación puede tener efectos devastadores en la vida de la víctima, y puede provocar depresión, ansiedad, estrés y otros problemas mentales. En muchos países el acoso laboral es una infracción penal, ya que se considera una forma de violencia. Además de ser una ofensa legal, el acoso laboral también puede tener efectos negativos en la productividad de la empresa o institución y en la cultura de trabajo.

4.8. Ley Orgánica del Servicio Público

Artículo 48.- Causales de destitución. - Son causales de destitución:

- l) “Realizar actos de acoso o abuso, trata, discriminación o violencia de cualquier índole en contra de servidoras o servidores públicos o de cualquier otra persona en el ejercicio de sus funciones, actos que serán debidamente comprobados;
- ñ) Atentar contra los derechos humanos de alguna servidora o servidor de la institución, mediante cualquier tipo de coacción, acoso o agresión; y,
- o) Las demás que establezca la Ley”. (LOSEP, 2010, pág. 25)

De acuerdo a la LOSEP, las causales de destitución se dan al momento que la persona realice actos de discriminación, agresión o violencia de cualquier tipo contra los servidores públicos o cualquier otra persona en ejercicio de sus funciones.

4.9. Derecho a la Salud

La Organización Mundial de la Salud ofrece una definición en términos positivos:

“La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. (Organización Panamericana de la Salud, 2002, pág. 1). Es decir, la salud no se limita a la ausencia de enfermedades, sino que implica un estado positivo y completo de bienestar en todos los aspectos de la vida. El bienestar físico se refiere a la capacidad de realizar actividades físicas sin limitaciones y a la ausencia de dolores molestias. El bienestar mental se refiere a la capacidad de sentir emociones positivas y de hacer frente a las adversidades de la vida. En cuanto al bienestar social, se refiere a la capacidad de interactuar con otras personas de manera positiva y de participar en la sociedad de forma activa y significativa.

Por otro lado, Ludwig Rene, (1959), proporciona una definición del derecho a la salud como:

“un estado físico y mental razonablemente libre de incomodidad y dolor, que permita a la persona en cuestión funcionar efectivamente por el más largo tiempo posible en el ambiente donde por elección está ubicado”. (pág. 71). Es decir, todo ser humano el estado

físico y mental razonablemente libre de incomodidad y dolor es un derecho fundamental, que debe ser garantizado y protegido por los estados.

El Artículo 32 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) señala, que la salud:

Es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir.

El Estado garantizará este derecho mediante políticas económicas, sociales, culturales, educativas y ambientales; y el acceso permanente, oportuno y sin exclusión a programas, acciones y servicios de promoción y atención integral de salud, salud sexual y salud reproductiva. La prestación de los servicios de salud se regirá por los principios de equidad, universalidad, solidaridad, interculturalidad, calidad, eficiencia, eficacia, precaución y bioética, con enfoque de género y generacional. (pág. 17).

Es decir, el derecho a la salud, es un derecho humano fundamental que todas las personas deberían tener. Esto significa que cada persona tiene el derecho a acceder a servicios de salud adecuados y a recibir tratamiento médico sin discriminación. Esto incluye el tratamiento y prevención de enfermedades, la atención médica, los medicamentos, la rehabilitación y el cuidado. La salud es esencial para el bienestar y el desarrollo de todos.

4.10. Ley Orgánica de la Salud

La salud es un derecho humano fundamental que es esencial para una vida digna y sostenible.

Según la Ley Orgánica de Salud (2006), en su artículo 3 señala:

La salud es el completo estado de bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones. Es un derecho humano inalienable, indivisible, irrenunciable e intransigible, cuya protección y garantía es responsabilidad primordial del Estado; y, el resultado de un proceso colectivo de interacción donde Estado, sociedad, familia e individuos convergen para la construcción de ambientes, entornos y estilos de vida saludables. (pág.2).

En otras palabras, la salud es un derecho esencial que está intrínsecamente relacionado con otros derechos. Su realización depende de la garantía de otros derechos, como el derecho a la alimentación y a un entorno saludable. El derecho a la salud no implica estar en perfecto estado de salud en todo momento, sino que se refiere al derecho de tener acceso a decisiones, recursos y medios disponibles, accesibles, aceptables y de calidad para mantener y mejorar la salud.

4.11. Red de salud

Conforme lo establece la OPS (2010), señala:

La gestión y prestación de servicios de salud de forma tal que las personas reciban un continuo de servicios de promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento, gestión de enfermedades, rehabilitación y cuidados paliativos, a través de los diferentes niveles y sitios de atención del sistema de salud, y de acuerdo a sus necesidades a lo largo del curso de vida. (pág. 29)

En otras palabras, la red de salud es un sistema compuesto por servicios, recursos y comunidades que colaboran para promover la salud y el bienestar de la población. Esta red abarca diversos profesionales de la salud, servicios médicos, entidades gubernamentales, organizaciones sin ánimo de lucro, empresas y otras entidades que trabajan en conjunto. Su objetivo principal es mejorar la calidad de vida de los pacientes al brindar acceso a servicios de salud, educación, asesoramiento y apoyo para fomentar la salud emocional, física y social. Esta red ha sido desarrollada con el propósito de garantizar que los pacientes reciban la mejor atención posible por parte de los profesionales de la salud.

4.12. Definición de Hospital y Clínica

4.12.1. Concepto de Hospital

La Organización Mundial de la Salud, (2020), define el hospital:

Es parte integrante de una organización médico-social que tiene como misión brindar a las personas servicios integrales de salud, tanto curativos como preventivos, y cuyos servicios se extienden también al ámbito familiar. El hospital es también un centro de formación de personal médico y de investigación biosocial. (pág. 1)

Es decir, un hospital es una institución que ofrece una amplia gama de servicios médicos y quirúrgicos bajo el control de un equipo de profesionales médicos. Estos servicios generalmente incluyen tratamientos para enfermedades graves, cirugías, exámenes de diagnóstico, cuidados de emergencia, cuidados críticos y cuidados de rehabilitación, también ofrecen tratamientos preventivos, como vacunas y exámenes médicos anuales.

La Ley 14, General de Sanidad, (1986), establece que, además de los servicios puramente asistenciales, los hospitales deben desempeñar funciones de promoción de la salud, prevención de enfermedades, investigación y educación de acuerdo con los programas de cada sector de la salud y como complemento de sus actividades. (pág. 12)

En mi opinión, el propósito de un hospital es crear un ambiente seguro y acogedor tanto para los pacientes como para el personal y los visitantes. Es fundamental que el personal médico y de enfermería colabore estrechamente para lograr los mejores resultados para los pacientes. Además, es importante contar con una infraestructura adecuada que brinde los servicios de atención médica necesarios. Asimismo, el hospital debe esforzarse por mejorar la calidad de su entorno laboral, asegurando que sea seguro y respetuoso para todos los empleados, con el objetivo de proporcionar un entorno de trabajo saludable.

4.12.2. Concepto de Clínica.

Según la Real Academia Española, (2021) establece el significado de clínica, la cual señala que:

“es un establecimiento sanitario, generalmente privado, donde se diagnostica y trata la enfermedad de un paciente, que puede estar ingresado o ser atendido en forma ambulatoria”. (pág. 1). Es decir, se refiere a un lugar donde los pacientes acuden para recibir tratamiento de salud, generalmente a cargo de un médico especializado. Estos centros suelen estar ubicados en un edificio separado y tienen equipos médicos para proporcionar cuidados primarios y especializados

4.13. Definición de Enfermería.

La enfermería es una profesión con un alto grado de compromiso y responsabilidad, ya que los enfermeros y enfermeras son los encargados de garantizar el bienestar de los pacientes en todo momento. Por esta razón, los profesionales de enfermería deben contar con

una formación especializada y continua, que les permita actualizar sus conocimientos y habilidades, y estar al día en las últimas tendencias y avances del campo de la salud.

Es importante destacar que el personal de la salud ha sido reconocido por su valentía y dedicación en los tiempos de lucha contra la pandemia. A pesar de estos desafíos, han demostrado una gran capacidad de adaptación y resiliencia, y han trabajado incansablemente para garantizar la seguridad y el bienestar de los pacientes.

Según Martha Rogers, (2011), la enfermería es una profesión aprendida buscada en la aplicación de una ciencia y un arte, que tiene como meta servirle al hombre. (pág. 1). Es decir, en este sentido, la definición de esta autora es coherente con el enfoque de enfermería como una profesión aprendida y aplicada que busca servir al ser humano. Esto implica que los profesionales de enfermería deben contar con una formación específica y continua en las áreas de la salud y cuidados del paciente, así como habilidades y competencias en el arte de la atención y el trato humanizado.

Según la Organización Panamericana de la Salud, (2002), define la enfermería:

Abarca los cuidados autónomos y en colaboración que se prestan a las personas de todas las edades, familias, grupos y comunidades, enfermas o sanas, en todos los contextos, e incluye la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad y los cuidados de los enfermos, discapacitados y personas moribundas. Funciones esenciales de la enfermería son la defensa, el fomento de un entorno seguro, la investigación, la participación en las políticas de salud y en la gestión de los pacientes y los sistemas de salud, y la formación (pág. 1).

Es decir, la enfermería es una profesión de salud que se centra en el cuidado de la salud de los pacientes y en el tratamiento de la enfermedad. Los enfermeros son responsables de la atención directa, y el cuidado de los pacientes, así como del diagnóstico y el tratamiento. Estos también pueden desempeñar un papel de liderazgo y ejercer una función de supervisión para otros profesionales de la salud. La Enfermería es una profesión basada en la ciencia que se dedica al cuidado preventivo, curativo y rehabilitador de las personas.

Según el informe "Situación de la enfermería en el mundo 2020: invertir en educación, empleo y liderazgo" publicado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el mismo

año, se estima que hay aproximadamente 28 millones de profesionales de enfermería en todo el mundo. Esta cifra representa más de la mitad de todos los profesionales de la salud. Sin embargo, el informe también resalta que todavía existe un déficit global de 5,9 millones de profesionales de enfermería, principalmente en países de África, Asia Sudoriental, la Región del Mediterráneo Oriental y algunos países de América Latina.

4.14. Las Obligaciones de Enfermería

En Ecuador, las obligaciones de enfermería están reguladas por la Ley de la Salud, el Código de la Salud y otras normativas específicas para la profesión de enfermería. Algunas de las principales obligaciones de enfermería son las siguientes:

- Ejercer su profesión aplicando los principios éticos, morales y de respeto a los derechos humanos del paciente;
- Brindar cuidado directo de enfermería a los pacientes y usuarios, garantizando una atención personalizada y de calidad;
- Dar estricto cumplimiento a las prescripciones y tratamientos indicados por el médico;
- Las enfermeras y enfermeros están obligados a prestar sus servicios de manera extraordinaria en casos de catástrofes, emergencias, guerras y otras situaciones de gravedad que afecten al país. (Ley de Ejercicio Profesional de las Enfermeras y Enfermeros del Ecuador, 1999, pág. 2)

En cuanto a lo mencionado puedo decir que, la obligación de un enfermero es proporcionar cuidado y servicios de enfermería de calidad a los pacientes y a sus familias, esto incluye administrar medicamentos, realizar pruebas médicas, proporcionar consejería, educar a los pacientes sobre la salud y los cuidados, monitorear el estado de salud de los pacientes y prestar apoyo físico y emocional. Un enfermero también tiene la responsabilidad de colaborar con otros profesionales de la salud para asegurar que los pacientes reciban la mejor atención posible. Esto incluye trabajar en equipo con médicos, farmacéuticos, trabajadores sociales y otros profesionales de la salud para ofrecer una atención integral. Estos también deben mantenerse actualizados sobre las últimas tendencias en el campo de la enfermería para

proporcionar los mejores servicios. Además, tienen la obligación de mantener la confidencialidad de los pacientes y de respetar su dignidad. Esto incluye mantener la privacidad de los pacientes, tratarlos con respeto y no revelar información a terceros sin el permiso explícito del paciente.

4.15. Internado Rotativo

Según el Ministerio de Salud Pública (2016), establece como definición en cuanto al internado rotativo:

Es un programa del área de integración docente asistencial de las instituciones del sistema de educación superior, que tiene como objetivo aplicar y profundizar los conocimientos, habilidades y destrezas, proporcionados a las y los estudiantes en los diez niveles anteriores de la carrera. Para el cumplimiento de su objetivo, el Programa de Internado Rotativo se efectuará en el último nivel de las carreras de ciencias de la salud, que tiene la duración de un año calendario. Se iniciará y terminará en las fechas fijadas en la programación de la Autoridad Sanitaria Nacional y se desarrollará con la modalidad de pasantías obligatorias, bajo el régimen de internado, en establecimientos de salud de la Red Pública Integral de Salud y Red Privada Complementaria. Este Programa estará bajo el apoyo, supervisión y evaluación de la institución del sistema de educación superior a la que pertenecen las y los estudiantes (pág. 2).

En resumen, resulta crucial que el programa obtenga la aprobación y sea supervisado por la autoridad sanitaria nacional, a fin de garantizar el cumplimiento de los estándares de calidad y seguridad en la atención médica. Además, el programa debe estar en conformidad con la legislación laboral, asegurando que los estudiantes que participan en el internado rotativo tengan pleno respeto a sus derechos laborales y de seguridad social.

4.15.1. Interno Rotativo

Tiene como objetivo brindar a los estudiantes una experiencia práctica en diferentes áreas de la enfermería. Durante el internado rotativo, los estudiantes tienen la oportunidad de rotar por distintas unidades de un hospital o centro de salud, para adquirir experiencia en diferentes áreas de la enfermería, como cuidados intensivos, quirófanos, emergencias, atención primaria entre otras.

Según el Ministerio de Salud Pública del Ecuador, (2022), define por interno rotativo: “Estudiantes de carrera de medicina, enfermería, o afines que se encuentran en el último año de la carrera universitaria y que realiza labores asistenciales- docentes, bajo convenios previos, en el Hospital Isidro Ayora” (pág. 12). Es decir, es una parte fundamental del proceso de formación de los futuros profesionales de la salud, ya que les permite adquirir experiencia práctica para aplicar sus conocimientos teóricos en un entorno clínico real, al mismo tiempo que contribuyen a la atención y cuidado de los pacientes.

4.15.2. Derechos de los Internos Rotativos.

En su Capítulo VIII artículo 16 los Internos Rotativos cuentan con los siguientes derechos:

En donde el interno no podrá abandonar el Hospital o Servicio de Salud, salvo que se presente una urgencia, además el firmar recetas, certificados médicos, pedidos de exámenes, y más documentos de uso hospitalario para los que no estén expresamente autorizados. También el solicitar o recibir remuneración económica por parte de los usuarios del servicio, el retirar documentos del hospital. (Norma Técnica del Internado Rotativo en Establecimientos de Salud, 2016, pág. 24).

En relación al párrafo mencionado, se puede decir que el interno tiene una serie de responsabilidades que debe cumplir en su trabajo. Estas responsabilidades incluyen no abandonar el hospital o servicio de salud sin autorización, firmar documentos hospitalarios como recetas, certificados médicos o solicitudes de exámenes solo con permiso expreso, abstenerse de solicitar o recibir pagos de los usuarios del servicio, no retirar documentos físicos o digitales que contengan información médica o administrativa del hospital, no divulgar información sobre el estado de los pacientes, no permitir el acceso de personas no autorizadas, no presentarse al trabajo bajo los efectos de alcohol o drogas, y no ocultar objetos o pruebas relacionadas con faltas disciplinarias en las instalaciones del hospital. Es fundamental que el interno cumpla con estas responsabilidades para asegurar un desempeño laboral adecuado. El incumplimiento, ya sea intencional o no, puede tener consecuencias graves, como la pérdida del empleo o enfrentar un proceso disciplinario. Por lo tanto, es esencial que el interno mantenga una conducta profesional y cumpla con todas las

responsabilidades establecidas. Esto garantizará el éxito y la seguridad en su trabajo, lo cual es necesario para el buen funcionamiento del hospital y el bienestar de los pacientes.

4.15.3. Son obligaciones generales de los/as Internos Rotativos

Según el Reglamento de Interno para los programas de Internado Rotativo y Posgrados en su Capítulo VII el artículo 15 establece las obligaciones de los internos, la cual creo conveniente resaltar los puntos más importantes en relación al tema como son los literales d y i que menciona:

d. “Cumplir y respetar los reglamentos, normas y procedimientos necesidades de los servicios del Hospital General Isidro Ayora, de los servicios por donde se encuentre rotando y de las Universidades”. (Reglamento Interno para los Programas de Internado Rotativo y Posgrados., 2022, pág. 17). Es decir, el cumplimiento de estas normas se debe tanto a la responsabilidad de los empleados como a la seguridad de los pacientes. Los reglamentos, normas y procedimientos establecidos por el Hospital son fundamentales para asegurar el buen funcionamiento de los servicios que ofrece. Estos incluyen reglas para el tratamiento de los pacientes, la protección de los derechos de los pacientes, el uso apropiado de los recursos del hospital, el cumplimiento de la legislación, el uso adecuado de los equipos médicos y la prevención de accidentes.

i. “Conocer y respetar los niveles jerárquicos del hospital, Unidad o Servicio y cumplir sus disposiciones,”. (Reglamento Interno para los Programas de Internado Rotativo y Posgrados., 2022, pág. 18). Es decir, los niveles jerárquicos de una organización se refieren a la forma en que se organizan los puestos de trabajo, desde el nivel más bajo hasta el más alto, para formar una estructura de mando y autoridad. Para ello es importante que los internos rotativos conozcan y respeten los niveles jerárquicos del hospital, unidad o servicio, para garantizar una estructura de mando y autoridad clara y eficaz, la cual significa que deben seguir las órdenes de sus jefes y respetar sus decisiones, para lo cual no solo permitirá que los empleados se sientan respaldados y tengan claro a quién deben acudir en busca de ayuda, sino que también ayudará a la organización a funcionar de manera eficiente.

4.16. Origen del Acoso Laboral.

Para (Leymann h, *The Content and Development of Mobbing at Work*, 1996, págs. 119-126), desde un contexto científico, en el estudio de las multitudes en el lugar de trabajo, se puede mencionar al científico Austriaco Konrad Lorenz (1968) en su obra "La agresión el pretendido mal" introdujo esta frase como resultado de su investigación, realizada en el campode la zoología y la etología, de gran prestigio a nivel nacional en todo el mundo. Peter Heinemann (1972), tomó este término del mundo animal y lo aplicó al estudio de las personas, especialmente de los niños en la escuela, provoca comportamientos destructivos de sus grupos; contra individuos aislados.

En 1984, Heinz Leymann rechazó el término Bullyng e introdujo el término acoso laboral como parte de las organizaciones del trabajo.

Posteriormente, Leymann, propone, la siguiente definición del término: El acoso laboral o el terror psicológico la cual consisten en una comunicación hostil y poco ética en laque una o más personas dirigen sistemáticamente a otra, dejándolas así vulnerables e impotentes, arrastran y perpetúan activamente (Leymann, 1993, págs. 165-184).

Estas actividades son frecuentes (estadísticamente al menos una vez a la semana) y de larga duración (al menos 6 meses). La cual consideró que los comportamientos eran mucho más sofisticados, como por ejemplo aislar a alguien, no dirigirle la palabra, lanzar rumores y falsas imputaciones o degradar el resultado de su trabajo.

El primer país que implemento en la normativa fue en el país Europeo en aplicar el acoso laboral fue Suecia en 1993 con una perspectiva referida a la seguridad y salud laboral, por lo cual más adelante lo denominan como acoso laboral, Francia en el 2002 , luego progresa el concepto con la reiteración del hostigamiento, Bélgica, y como primer país latino en acoger dicha figura, es Argentina 2003, que ha sido ejemplo para nuestros países latinoamericanos y en cuanto a nuestro país Ecuador lo hayan aplicado en la legislaciones.

4.17. Definición de Acoso Laboral

El acoso laboral, también conocido como mobbing, hostigamiento laboral o acoso psicológico, ha causado últimamente una tremenda inquietud en el mundo del Derecho Laboral. Su existencia en los centros de trabajo en empresas e instituciones, es tan alarmante

que un sinnúmero de estadísticas internacionales concluye que el 80% de la población trabajadora ha sufrido alguna situación de acoso durante su vida laboral.

En consecuencia, podemos afirmar que el propósito específico del acoso laboral es desgastar psicológicamente al trabajador, es decir, a la víctima. Esto se traduce en una pérdida de interés, autoestima y capacidad de concentración, lo que resulta en una disminución de su desempeño laboral. Llega un punto en el que el trabajador ya no puede soportar más la situación y, como resultado, puede llegar a creer que es el responsable de dicha situación, optando por abandonar su puesto de trabajo.

Para Javier Olivares, (2017), el acoso laboral comprende aquel fenómeno, en que un individuo, ya sea en forma singular o plural, ejerce violencia en forma sistemática, durante un prolongado tiempo, sobre otro individuo en el lugar de trabajo. (pág. 50). Es decir, el acoso puede ser cometido tanto por un sujeto individual como por varios sujetos, y se caracteriza por ser una conducta reiterada, en la cual puede manifestarse de diferentes formas, tales como insultos, amenazas, discriminación, aislamiento entre otros.

La psicóloga francesa, Marie France Hirigoyen, (2001), define a la conducta del acoso laboral, como:

Cualquier manifestación de conducta abusiva y en especial de los comportamientos, palabras, actos y gestos, que pueden atentar contra la personalidad, dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, en el lugar de trabajo. (pág. 167). Es importante destacar que el acoso se enfoca en actos de carácter doloso, lo que significa que el victimario tiene la intención de causar daño o perjuicio a la víctima. Esta intención puede manifestarse de diferentes formas, tales como el desprecio, la envidia, la venganza o mala fe.

El acoso, según la RAE, “son las prácticas en el lugar de trabajo, incluida la exposición de los trabajadores al estrés psicológico que conduce a su marginación” (Real Academia Española, 2022, pág. 1). Es decir, debe entenderse por acoso laboral a una forma de abuso de poder que se produce en el ambiente laboral, esta forma de abuso se da cuando una persona, generalmente un superior, ejerce un control excesivo sobre otra persona o grupo. El acoso laboral también puede ser sutil, como el hecho de excluir a una persona de la toma de decisiones importantes, eludir el cumplimiento de sus deberes, o ignorar sus contribuciones.

Abarcándonos en el tema de los internos de enfermería, los factores de riesgo a los que se ven sometidos son innumerables, lo mismo que sus consecuencias, ya que muchas veces el personal de enfermería se incorpora al campo laboral con diferentes instrucciones académicas y con escasa o nula experiencia la cual suele ser muy delicado, aún más cuando ingresan a un sistema nuevo y extraño a lo que debería adaptarse a las necesidades de tal institución, lo cual incide en la vida socio-afectiva del trabajador. Esto puede consistir en intimidación, humillación, burlas, amenazas, insultos, amenazas de despido o cargos falsos, aislamiento, o exigir trabajos innecesarios o imposibles, donde puede ser físico o mental, y puede tener un profundo impacto en la vida y la salud de la víctima.

El acoso laboral puede tomar muchas formas, incluyendo: críticas constantes y burlas repetidas, intimidación y humillación, difamación, insultos, amenazas, condiciones de trabajo humillantes, rechazar cualquier comunicación, instrucciones contradictorias, absentismo o carga de trabajo excesiva e inapropiada y tareas inútiles o sin sentido.

Según datos obtenidos, en la actualidad el 80% del personal de Enfermería ha presenciado en su entorno laboral comportamientos como, el acoso psicológico, lo cual se ha convertido en una práctica que supone el primer riesgo laboral para tales profesionales.

Según la Organización Mundial de la Salud, (2014), para que se pueda llamar acoso laboral deben darse cinco factores tales como:

1. Que no sea un suceso puntual y que al menos se prolongue por seis meses.
2. Que sea frecuente y suceda, como mínimo una vez a la semana.
3. Que exista una víctima concreta, es decir que no sea simplemente una situación de mal ambiente laboral generalizado.
4. Que el acoso perpetrado no sea consecuencia de la conducta de la víctima.
5. Que el acosador no muestre un trastorno de personalidad previo con historial de conflictividad. (Organización Mundial de la Salud, 2014, pág. 1).

Por lo tanto, el acoso laboral es una situación prolongada y frecuente en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema y sistemática contra otra persona en el lugar de labor, colocando a la víctima en una situación de acoso. Es importante que las instituciones tomen medidas para prevenir el acoso laboral y para ayudar a las víctimas, también es importante que las personas tengan conciencia de los factores que definen el acoso laboral y

que sepan cómo identificar y reportar estos casos. Solo así podremos trabajar juntos para crear un ambiente laboral seguro y justo para todos.

4.18. Clasificación del acoso laboral

Rayner & Hoel, (1997), clasificaron el acoso laboral en cinco categorías:

1. Amenaza al status profesional: Humillar, avergonzar o difundir chismes que atenten contra el honor y carácter profesional de la víctima. (pág. 12) Es decir, se refiere a cualquier acción que pueda tener el potencial de comprometer la reputación profesional de una persona, esto puede incluir humillar, avergonzar, difundir chismes, amenazar a alguien con la destrucción de su carrera, desacreditar el trabajo de alguien o ser objeto de discriminación. Estas amenazas pueden incluir tanto acciones verbales como físicas, y pueden ocurrir en un contexto laboral o fuera de él. Una amenaza al status profesional puede tener una variedad de consecuencias, desde la pérdida de un trabajo actual hasta la imposibilidad de encontrar trabajo en el futuro, como consecuencia puede tener un efecto devastador en la vida de una persona, ya que su reputación profesional puede ser lo único que le permita obtener trabajos adecuados a futuro.

2. Amenaza a la situación personal: La agresión y humillación no solo se dirige hacia el aspecto profesional del trabajador, sino también, a otros aspectos como la raza, posición, orientación sexual, etc. (pág. 12). Es decir, en términos generales, se refiere al uso de la agresión, la intimidación y la humillación para afectar negativamente la vida de una persona, esta amenaza puede presentarse en el ámbito laboral, en el hogar, en la escuela, en el contexto social y, en general, en cualquier situación. En el ámbito laboral, la amenaza a la situación personal se refiere a la forma en que los empleadores, los supervisores y los compañeros de trabajo tratan a los empleados. Esta amenaza puede presentarse de muchas maneras, como, por ejemplo, el acoso psicológico, el hostigamiento, el abuso verbal, el abuso físico o el acoso racial, acoso laboral. Estas situaciones pueden ocasionar que los empleados tengan miedo de hablar o actuar, se sientan inseguros en el trabajo, sufran ansiedad, depresión o estrés, entre otros efectos adversos.

3. Aislamiento o separación: El colaborador es separado de las reuniones de equipo y ello obstruye el flujo de comunicación organizacional. (pág. 12).

4. Es decir, es una forma en que la víctima de acoso laboral es excluida de la comunicación y actividades del equipo de trabajo. Esto impide que el colaborador participe en reuniones de equipo, intercambios de ideas, proyectos de colaboración, y otras actividades relacionadas con el trabajo. Además, el colaborador aislado puede sufrir una serie de efectos negativos, como el aumento del estrés, la ansiedad y la depresión, el hecho de ser excluido de la comunicación y actividades de trabajo en equipo puede provocar sentimientos de rechazo y aislamiento, que pueden afectar gravemente la salud mental y física del colaborador.

5. Sobrecarga laboral: A la víctima se le asignan tareas bajo presión, muchas veces imposibles de cumplir dentro de plazos muy cortos; trabaja más horas de las estipuladas en su contrato, se le niega información importante para la realización de sus labores (pág. 12).

6. Entre otras palabras el párrafo antes mencionado, quiere decir que, la sobrecarga laboral es una situación que se produce cuando un trabajador se ve sobrepasado por la cantidad y la complejidad de los trabajos que se le asignan. Esta situación puede ser resultado de una variada gama de factores, tales como un exceso de tareas, trabajos con plazos muy ajustados, la falta de recursos para la realización de las labores, la falta de apoyo por parte de sus superiores, entre otros. Esta situación afecta tanto a la salud física como emocional de la persona, ya que el trabajador se ve sometido a una carga laboral excesiva, conllevando a una situación de estrés constante. Esto puede afectar tanto a su productividad, como a su capacidad para desempeñar sus labores con calidad.

7. Desestabilización: Se recompensa a otros por el trabajo realizado por la víctima, se le niega ascensos laborales y aumento de remuneraciones. (pág. 12).

8. Es decir, la desestabilización es una táctica de intimidación utilizada por una persona o grupo para manipular a otra persona o grupo. Cuando se trata de manipulación laboral, la desestabilización se refiere a la práctica de una persona o grupo para someter a otra persona o grupo a una situación en la que se les dificulta el desempeño de sus tareas y se les hace sentir inseguros. Esta situación puede ser provocada por el comportamiento de un superior, como el desprecio, el abuso de autoridad, el hostigamiento, los comentarios ofensivos o las amenazas. La desestabilización en el lugar de trabajo puede manifestarse de muchas maneras, por ejemplo, un supervisor puede intentar desestabilizar a un empleado al ignorar sus contribuciones, no dar crédito por el trabajo realizado o dar preferencia a otros

empleados. También pueden intentar desestabilizar a un empleado al excluirlo de reuniones importantes, criticarlo abiertamente o utilizar el lenguaje corporal para enviar señales negativas.

4.19. Características y factores del acoso laboral

Los estudios de Ayala, (2019), Piñuel & García, (2015) mencionan la existencia de seis características que permiten la identificación del acoso en el centro de trabajo:

- 1.** Comportamientos irracionales, agresivos y discriminatorios que busquen ocasionar daño en la persona afectada. Se generan impactos negativos no solo en el individuo receptor, sino también en todos aquellos colaboradores que presencian dicha situación. (págs. 157-178),

Es decir, los comportamientos irracionales, agresivos y discriminatorios son una forma de violencia psicológica que supone una amenaza para la salud mental de la persona afectada. Estas conductas tienen como objetivo intimidar, coaccionar y desestabilizar al otro, generando una sensación de miedo, ansiedad o inseguridad, estos se caracterizan por la desigualdad de poder entre quien actúa y quien recibe el daño. La persona que ejerce estas conductas intenta controlar y manipular al otro con el fin de imponer su voluntad.

- 2.** La conducta hostigadora debe haberse presentado durante mínimo seis meses y con una frecuencia semanal. (págs. 157-178),

Por lo tanto, las personas que sufren de conducta hostigadora generalmente se sienten excluidas y marginadas por el resto de la sociedad. Esto puede tener un efecto negativo en su autoestima y en su capacidad para relacionarse con los demás, esta forma de abuso se caracteriza por la aparición de acciones o palabras que son insultantes, amenazantes, humillantes, ofensivas, despectivas, vejatorias, abusivas y/o despreciativas, como menciona el párrafo antes mencionado que para que un acto pueda ser considerado como conducta hostigadora, debe haberse presentado durante un período de tiempo mínimo de seis meses y con una frecuencia semanal, además de ello, es importante que la conducta del agresor sea intencional y tenga como finalidad causar daño psicológico o emocional a la víctima.

3. La discriminación sexual, religiosa y xenofóbica, si bien no califican como acoso, constituyen otras modalidades de abuso de poder. (págs. 157-178),

Es decir, estas formas de discriminación son una forma de abuso de poder, ya que se basan en los prejuicios y en la desigualdad entre los grupos sociales. El abuso de poder se refiere a la forma en que se ejerce el poder para lograr un fin, y en el caso de la discriminación se utiliza el poder para excluir, restringir o afectar a los individuos, grupos o comunidades.

4. Existen dos tipos de conflicto. En el primero, el acosado no ejerce ningún acto que provoque el comportamiento hostil, mientras que, en el segundo, es parte de algún conflicto que se ha ido acrecentando en el transcurso del tiempo. (págs. 157-178),

Es decir, en los conflictos internos, la persona suele enfrentarse a sus propios sentimientos, ideas o creencias. Esto puede ser el resultado de una situación en la que siente que no tiene control o de una situación de estrés, ansiedad o presión. En los conflictos externos, la persona se enfrenta a los intereses y opiniones de otra persona o grupo, esto puede manifestarse en forma de discusiones, desacuerdos, peleas, etc.

5. El acosador en un principio puede asumir distintos tipos de conducta, que, en el largo plazo, terminan convirtiéndose en acoso laboral, tales como restringir los canales de comunicación, conformar grupos para aislar a la víctima, generar desprestigio y cualquier tipo de abuso en las condiciones laborales. (págs. 157-178),

Es decir, el acosador en un principio, puede ser alguien que busca controlar o influenciar a la víctima, ejerciendo una presión excesiva sobre la víctima. Estas presiones pueden manifestarse de diferentes formas, desde amenazas, insultos, humillaciones o incluso acoso sexual, estas conductas tienen como objetivo hacer que la víctima se sienta vulnerable, insegura y desprotegida. La víctima de acoso laboral suele sentirse estresada, con ansiedad y depresión. Si el acoso laboral se prolonga y no se toman medidas para remediar la situación, esto puede llevar a la víctima a perder su trabajo, su salud y su autoestima, y la vida.

6. El propósito es lograr que, por cualquier medio posible, la persona abandone su puesto de trabajo. (págs. 157-178),

En otras palabras, el acoso puede tener efectos devastadores para la víctima, desde daño emocional profundo, hasta problemas de salud mental y física. Esto se debe a que el acoso laboral puede provocar sentimientos de ansiedad y estrés en la víctima. Estos sentimientos pueden llevar a la víctima a sentirse abrumada y, en última instancia, a que abandone su puesto de trabajo. Lo cual creo conveniente que, para prevenir el acoso laboral, es importante que las instituciones o lugar de trabajo, tomen medidas para proteger a sus empleados, esto incluye crear un ambiente de trabajo seguro y respetuoso, promover la igualdad de oportunidades, y establecer políticas claras para abordar el acoso laboral. Estas acciones pueden ayudar a prevenir el acoso laboral y garantizar que los empleados reciban el respeto y la dignidad que se merecen.

4.20. Tipos de acoso laboral

Por su parte, la mayor parte de los autores coinciden en la existencia de tres tipos de acoso, los cuales permiten analizar con mayor detalle las características y complejidad del abuso en el trabajo (Hirigoyen M. , 2001, pág. 68).

4.20.1. Acoso Ascendente:

Originado por uno o varios subordinados, quienes agreden a otro individuo que ostenta un rango jerárquico superior en la organización donde laboran. (Hirigoyen M. , 2001, pág. 68). Es decir, lo rechazan de manera hostil y grosera, lo que ocasiona situaciones desagradables en cuanto al ambiente donde se encuentren realizando tal actividad. Generalmente se produce cuando se incorporan a las empresas o instituciones una persona con un rango jerárquicamente superior y sus procedimientos no son aceptados por los trabajadores que se encuentran bajo el mando, o porque ese puesto es anhelado por alguno de ellos.

Otra forma de modalidad es cuando un trabajador o trabajadora es ascendido a un puesto de responsabilidad, donde se le confiere la capacidad de organizar o dirigir a sus antiguos compañeros o a un nuevo empleado. La situación se vuelve complicada cuando no se ha consultado previamente la promoción con el resto de los trabajadores y estos no están de acuerdo con la elección, o si el nuevo líder no establece objetivos claros dentro del departamento, lo que puede resultar en intromisiones en las funciones de algunos de sus miembros. En casos de menor conformidad, puede desencadenarse acoso hacia aquellos jefes que exhiben un trato arrogante y adoptan comportamientos autoritarios.

4.20.2. Acoso descendente

También es conocido como bossing, del término inglés “boss”, que significa “jefe, patrono”. (Hirigoyen M. , 2001, pág. 68). Este tipo de acoso es el más común y generalmente es llevado a cabo por una persona en una posición jerárquica superior, que tiene poder dentro de la organización. Su comportamiento se caracteriza por el desprecio, acusaciones falsas e insultos, con el objetivo de socavar o atacar el bienestar psicológico del trabajador acosado. Esto puede deberse a su deseo de destacarse frente a sus subordinados o puede ser una estrategia de la empresa para deshacerse del trabajador, con la intención de que se retire voluntariamente sin incurrir en grandes costos económicos.

4.20.3. Acoso Horizontal

Lo produce un compañero de trabajo hacia otro que tiene el mismo nivel jerárquico. Los ataques pueden ser causados por problemas personales, o porque no acepte los patrones establecidos para el funcionamiento de la organización admitidos por el resto de los compañeros, (Hirigoyen M. , 2001, pág. 68).

Es decir, la conducta de estos grupos no es simplemente el resultado de acciones individuales aisladas, sino que el grupo adopta una nueva identidad con su propio comportamiento. En este caso, un trabajador se siente acosado por un compañero de igual jerarquía, aunque es posible que, aunque no oficialmente, el acosador tenga una posición de facto superior. El acoso puede surgir debido a problemas personales o porque alguno de los miembros del grupo no acepta las normas de funcionamiento implícitas o explícitamente aceptadas por el resto. Otra circunstancia que contribuye a este comportamiento es la existencia de personas física o psicológicamente más vulnerables, y estas diferencias son explotadas por los demás miembros del grupo.

4.21. Consecuencias y efectos del acoso laboral

El acoso en el ámbito laboral puede provocar numerosos problemas a corto y a largo plazo. Las víctimas pueden sufrir tanto consecuencias físicas como emocionales, además de un ambiente enrarecido en el trabajo y otros perjuicios, que caracteriza este tipo de acoso, la cual se examinan dos formas primordiales como es la depresión y la ansiedad que está asociado el cansancio, dolores abdominales, hiperventilación, alergias (Olmedo & Gonzales,

2006, págs. 107-128).

4.21.1. Depresión

Según la Organización Panamericana de la Salud, considera la depresión:

La depresión es una enfermedad común pero sería que afecta la vida diaria, incluyendo la capacidad para trabajar, dormir, estudiar, comer y disfrutar de la vida. Esta condición es causada por una combinación de factores genéticos, biológicos, ambientales y psicológicos. La depresión se caracteriza por una persistente tristeza y pérdida de interés en actividades que solían ser placenteras, junto con dificultad para llevar a cabo las tareas diarias durante al menos dos semanas. Las personas que sufren de depresión a menudo experimentan una variedad de síntomas que incluyen pérdida de energía, cambios en el apetito, necesidad de dormir más de lo habitual, ansiedad, dificultad para concentrarse, indecisión, inquietud, sentimientos de inutilidad, culpa o desesperanza, y pensamientos de autolesión o suicidio (Organización Panamericana de la Salud., 2017, pág. 1).

En resumen, la discriminación es un problema global que afecta a numerosas personas. Puede manifestarse en diversas formas, como discriminación racial, de género, de edad, de orientación sexual o de discapacidad. La discriminación puede tener consecuencias graves en la vida de las personas, como exclusión social, acoso, limitación de oportunidades educativas y profesionales, y violencia. Es fundamental tomar medidas para combatir la discriminación, mediante la educación y la concientización pública, la implementación de leyes y políticas de igualdad, y la promoción de la inclusión y el respeto mutuo. Solo así podremos construir un mundo más justo y equitativo para todos.

Las causas de la depresión son el resultado de complejas interacciones entre factores sociales, psicológicos y biológicos. Diversas situaciones de la vida, como adversidades durante la infancia, experiencias de pérdida, desempleo y acoso, pueden contribuir al desarrollo de la depresión y aumentar su probabilidad.

Otro punto importante es la violencia verbal usada por los acosadores, la psicóloga Agustina Repetto define:

La violencia verbal es una forma de agresión que se manifiesta a través de las palabras

y su expresión, que puede abarcar desde insultos y críticas crueles hasta amenazas y comentarios humillantes, como, por ejemplo, gritar, ridiculizar, menospreciar, culpar injustamente, descalificar y desvalorizar. En algunas ocasiones, se utiliza como vehículo para herir, controlar o manipular a otra persona, mientras que, en otras, se emplea como recurso en una discusión cuando hay dificultades para gestionar las emociones o expresar los sentimientos, opiniones y desacuerdos de manera asertiva, lo cual genera diversas consecuencias emocionales, psicológicas y conductuales negativas, que en algunas circunstancias pueden ser realmente graves. (Repetto, 2023,pág. 1).

Es decir, las víctimas que perciben de violencia verbal van a percibir altos niveles de ansiedad, estrés, miedo, tristeza, baja autoestima, depresión, problemas de comunicación. Es importante aprender a expresar los sentimientos y opiniones de manera asertiva, sin recurrir a la violencia verbal, para mejorar las relaciones interpersonales.

4.21.2. Estrés- ansiedad

El estrés para John Newstrom, (2007), es:

“El término general que se aplica a las presiones que las personas sienten en la vida. Su presencia en el trabajo es casi inevitable en muchos puestos. Sin embargo, las diferencias individuales son responsables de la amplia gama de reacciones ante el estrés; una tarea que una persona considere moderadamente difícil produce altos niveles de ansiedad en otra. Cuando aumenta la presión surge una tensión negativa en las emociones, procesos de pensamiento, conducta y condición física de una persona. Cuando la tensión alcanza niveles elevados, los empleados desarrollan diversos síntomas de estrés que perjudican su desempeño laboral y salud, e incluso amenazan su habilidad para manejar el ambiente. Las personas estresadas se vuelven nerviosas y crónicamente preocupadas, se irritan fácilmente y son incapaces de relajarse, poco cooperadoras o consumen alcohol y otras drogas en forma excesiva. El estrés también ocasiona enfermedades físicas, porque el sistema inmunológico trata de manejar la tensión. Algunas enfermedades físicas son de corta duración, como un malestar estomacal. Otras son prolongadas, como una úlcera gástrica. El estrés que se mantiene durante un tiempo prolongado también favorece la aparición de enfermedades

degenerativas del corazón, riñones, vasos sanguíneos y otras partes del cuerpo.” (pág. 385).

Con respecto al párrafo mencionado, el estrés es una respuesta natural del cuerpo a los desafíos y demandas de la vida moderna, se refiere a la cantidad de tensión, ansiedad o presión que se siente cuando se enfrenta a una situación particular, la cual puede tener un impacto significativo en nuestra salud mental y física, así como en nuestro bienestar general. Existen muchos factores que contribuyen al estrés, como el ambiente laboral, la economía, las relaciones personales, los problemas financieros y la salud. A consecuencia de ello como se menciona, muchas personas pueden experimentar síntomas físicos como dolores de cabeza, problemas digestivos o dolores de espalda, mientras que otras personas pueden experimentar síntomas emocionales como irritabilidad, ansiedad o depresión. El estrés también puede afectar la calidad del sueño, el deseo de comer o el rendimiento académico o laboral.

La ansiedad según la Biblioteca Nacional de Medicina EE. UU. (2021):

Es un sentimiento de miedo, temor e inquietud. Puede hacer que sude, se sienta inquieto y tenso, y tener palpitaciones. Puede ser una reacción normal al estrés. Por ejemplo, puede sentirse ansioso cuando se enfrenta a un problema difícil en el trabajo, antes de tomar un examen o antes de tomar una decisión importante. Si bien la ansiedad puede ayudar a enfrentar una situación, además de darle un impulso de energía o ayudarlo a concentrarse, para las personas con trastornos de ansiedad el miedo no es temporal y puede ser abrumadora. (pág. 1).

En otras palabras, quiere decir que, la ansiedad es una respuesta natural de estrés y preocupación ante una situación percibida como amenazante o incierta, la cual desencadena una serie de respuestas fisiológicas, cognitivas y emocionales para preparar al individuo para afrontar la situación. Sin embargo, cuando la ansiedad se vuelve excesiva y se interpone en el funcionamiento diario, puede convertirse en un trastorno de ansiedad la cual pueden incluir fobias, Los síntomas de la ansiedad pueden incluir miedo, preocupación, tensión muscular, palpitaciones, sudoración, fatiga, tensión, dificultad para concentrarse, irritabilidad, problemas de sueño, problemas estomacales y una sensación general de inquietud. Algunas personas pueden experimentar ataques de pánico, que son periodos de miedo intenso y desesperación que pueden durar desde unos pocos minutos hasta unas horas.

Según autores como Sandín & Chorot, (1995), definen a la ansiedad:

Como una respuesta del organismo que se desencadena ante una situación de amenaza o peligro físico o psíquico, cuyo objeto es dotar al organismo de energía para anular o contrarrestar el peligro mediante una respuesta (conducta de huida o de agresión). (págs. 53-80).

Es decir, la ansiedad, es una respuesta natural y necesaria del organismo ante situaciones de peligro o amenaza, un estrés prolongado o crónico que puede tener consecuencias negativas en la salud física y mental del individuo. Es por esto que se recomienda aprender y practicar estrategias de afrontamiento saludables para manejar el estrés de manera efectiva y prevenir su impacto negativo en la salud.

4.22. Perfil del Acosador y Víctima

El acoso laboral es una situación desagradable que afecta a miles de personas cada año. Por desgracia, es una realidad que se extiende a todos los ámbitos de la vida laboral.

4.22.1. Perfil del Acosador

El acosador suele ser una persona más poderosa que la víctima, por ejemplo, un jefe, un supervisor, un compañero de trabajo, etc. El acosador puede ser una persona manipuladora que utiliza el poder y las amenazas para intimidar y controlar a la víctima, el acosador también puede ser una persona pasiva-agresiva que utiliza el sarcasmo o el lenguaje beligerante para humillar.

La investigación de Tim Field, (1996), proporcionó una base sólida para entender mejor el comportamiento de los acosadores, como es:

- 4.22.1.1. Mentiroso,
- 4.22.1.2. Encantador,
- 4.22.1.3. Falsa apariencia de seguridad,
- 4.22.1.4. Controlador y vengativo,
- 4.22.1.5. Crítico,

- 4.22.1.6. Irritable,
- 4.22.1.7. Incapaz de hacer autocrítica,
- 4.22.1.8. Violento. (pág. 79).

Con respecto a lo antes mencionado, puedo decir primeramente que la mentira es una herramienta comúnmente usada por acosadores, esto se debe a que el acoso es una forma de violencia psicológica que implica el uso de tácticas engañosas para aterrorizar y controlar a la víctima, estas tácticas pueden incluir desinformación, amenazas, chantaje, abuso verbal y físico, manipulación y, sobre todo, mentir. Un acosador usará mentiras para sembrar dudas y confusión en la víctima, con el fin de minar su confianza y autoestima, por otra parte, encantador, esta forma de acoso implica el uso de palabras o acciones amables para que la víctima se sienta cómoda con la situación, todo mientras el acosador se aprovecha de ella. Con respecto al tercer punto sobre la falsa apariencia de seguridad, consiste que el acosador puede usar esta apariencia de seguridad para disfrazar sus intenciones maliciosas, a fin de evitar que la víctima se dé cuenta de que está siendo acosada. En cuanto al cuarto punto el controlador y vengativo, esta característica implica el intento de una persona de controlar el comportamiento, la conducta y los sentimientos de la víctima de acoso para satisfacer sus propios deseos. El acosador al ser crítico quiere decir, que es una persona que se comporta de manera abusiva verbalmente y psicológicamente. Estas personas a menudo son altamente críticas y exigentes con aquellos que están a su alrededor, estos comportamientos pueden incluir gritar, insultar, amenazar y controlar las acciones de otras personas. En el sexto punto un acosador puede mostrar irritabilidad en respuesta a una situación que experimenta, como algo que se dijo o algo que se hizo, esto puede llevar al acosador a mostrar comportamientos agresivos o abusivos. En el séptimo punto el acosador es incapaz de hacer autocrítica, es decir, tienden a ser muy defensivos cuando se les cuestiona sobre sus acciones, y reaccionan con enfado y negación cuando alguien les hace una crítica justificada. Y como último punto un acosador es alguien que ejerce violencia psicológica o física sobre otra persona, normalmente como una forma de controlar o intimidar a su víctima. Esta violencia puede incluir insultos verbales, amenazas, abuso emocional y, a veces, abuso físico. El acoso puede ser una de las formas más violentas y desgarradoras de abuso que una persona puede sufrir.

4.22.2. Perfil de la víctima

El acoso laboral, también puede tener graves consecuencias para la salud mental de las víctimas. Según David González, (2013), las víctimas pueden experimentar la situación de acoso, ansiedad, depresión, somatizaciones e irritabilidad, apatía, problemas de concentración, falta de autoestima, fobia social, problemas de sueño, pesadillas y desconfianza. (pág. 3).

En cuanto al perfil de la víctima de acoso laboral, las mujeres tienen más probabilidades de ser víctimas que los hombres, y que aquellos que tienen un bajo estatus social o educativo también tienen un mayor riesgo de sufrir acoso laboral. Además, señala que las víctimas suelen ser personas que se destacan en su trabajo o que son consideradas una amenaza por el acosador. También puede haber un elemento de discriminación, ya sea por motivos de género, raza, orientación sexual u otros factores.

El individuo señalado para el acoso combina un mérito evidente para su tarea con una notable incapacidad para ganarse el afecto (“hacerse la pelota”) de sus superiores y evitar la envidia de éstos y de sus compañeros. El acosable combina varios rasgos que le identifican como sujeto en alto riesgo: la autenticidad, la ingenuidad o inocencia psicológica y la dependencia afectiva activa. (Rivera, 2005, pág. 153) — Autenticidad: Esta constituida generalmente por la predisposición de las personas para entablar relaciones sólidas que generen legitimidad. 29 — Inocencia Psicológica: Es aquella facultad distintiva de cada persona que no observa el mal existente dentro de otra, y tiene el sentido de que los demás son buenas personas y nunca buscan hacer el daño a nadie. — Dependencia afectiva activa: Esta circunstancia se presenta cuando la víctima presenta rasgos depresivos que le hacen susceptible a cualquier tipo de acoso, lo que le lleva en oportunidades a ganar aprecio a través de la competencia y la capacidad que desarrolla. Precisamente mediante estos parámetros es lo que no le deja identificar las situaciones de riesgo por las cuáles está atravesando.

4.23. Hostigamiento

Hostigar significa, “es molestar a alguien o burlarse de él insistentemente”. (RAE, 2022, pág. 1). Es decir, es una gama de comportamientos ofensivos destinados a perturbar o alterar a la víctima. En varias ocasiones, el hostigamiento laboral se da por razones de raza, sexo, edad, origen, religión, orientación sexual, entre otros factores que pueden configurar

discriminación, y que a su vez se convierte en acoso. La cual estos comportamientos a medida que pasa el tiempo llega afectar la dignidad de la persona, y a consecuencia de ello ponga en peligro la permanencia en el trabajo por el bajo rendimiento a causa del hostigamiento psicológicos recibido.

El hostigamiento psicológico en el lugar de trabajo, también conocido como acoso se refiere a un grupo de personas que se dedican a diferentes tipos de comportamientos de acoso y bullying contra un compañero de trabajo. Este tipo de acoso puede variar desde la difusión de rumores hasta el sabotaje intencional del trabajo de alguien. (Lebow, 2022, pág. 1).

Es decir, las causas en el trabajo incluyen la baja seguridad psicológica, cargas de trabajo elevadas, competencia basada en el rendimiento, políticas anti-acoso poco claras, comisiones o metas basadas en grupos y sentimientos personales de amenaza o discriminación. Este tipo de acoso puede ser físico, verbal o social, y los gerentes pueden prevenirlo implementando políticas de tolerancia cero, políticas, capacitaciones, chequeos regulares, proyectos basados en la cooperación, políticas claras contra el acoso y protocolos de mediación imparcial para las partes en conflicto con el fin de prevenir consecuencias graves en la salud mental de las víctimas que a causa de ello en algunos casos se comete el suicidio.

4.24. El acoso moral

Acosar, en general, según la Real Academia de la Lengua Española es: “Perseguir, apremiar, importunar a alguien con molestias o requerimientos”. (Real Academia de la Lengua Española, 2000). Es decir, el acoso es un comportamiento agresivo y repetitivo que se dirige hacia una persona con la intención de intimidarla, humillarla o causarle daño emocional

Raúl Rodríguez, (2020), define al, acoso moral:

“como acoso laboral de forma general y en todo ámbito en el que se produzca, como aquel comportamiento que atenta contra la dignidad de una persona y que se ejerce de forma continua en el tiempo.” (pág. 1). Es decir, en el lugar de trabajo es un comportamiento irracional repetido, con respecto a un empleado, o a un grupo de empleados, creando un riesgo para la salud y la seguridad. El acoso moral suele constituir un mal uso o un abuso de autoridad, cuyas víctimas pueden tener dificultades para defenderse.

4.25. Derecho Comparado

4.25.1. Legislación de Colombia

Colombia en su Ley 1010, (Congreso de Colombia, 2006, pág. 1), adopta medidas de prevención, corrección, sanción de acoso moral, algunos de estos artículos son:

El “Art.1. Objeto de la Ley y Bienes Protegidos por ella. - La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.” (pág. 1).

En resumen, acerca del artículo es de gran importancia por que identifica los derechos humanos que son vulnerados a consecuencia del acoso laboral. Además, se destaca que no solo se vulnera el derecho al trabajo, sino también otros derechos fundamentales.

El Artículo 7, establece conductas que se consideraran también acoso laboral, donde citare algunas de ellas:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso,

cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;

f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.

g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;

h) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales. (Congreso de Colombia, 2006, pág. 4)

Es decir, con tan solo un acto desfavorable será suficiente para justificar que existe acoso laboral. La autoridad o entidad que sea competente, será responsable de justificar las pruebas y establecer acciones con el fin de dar solución al problema.

El artículo 10, establece las sanciones por acoso laboral, la cual manifiesta la multa de dos a diez salarios mínimos para el acosador y para el que tolere tal problema. Además, tiene la obligación de pagar el costo del tratamiento de enfermedades que alteraron su salud.

4.25.2. Legislación Argentina

En Argentina la ley 1225, (2003), tiene por objeto prevenir y sancionar la violencia laboral, en el Art. 3 y 4 la ley establece lo siguiente:

“Art. 3 Maltrato Psíquico y Social Se entiende por maltrato psíquico y social contra el trabajador/a a la hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, uso deliberado del poder, abuso verbal, intimidación desprecio y crítica.

Se define con carácter enunciativo como maltrato psíquico y social a las siguientes acciones ejercidas contra el/la trabajador/a:

- a. Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando aislamiento.
- b. Cambiar de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo/a de sus compañeros/as o colaboradores/as más cercanos/as.
- c. Prohibir a los empleados/as que hablen con él/ella.

- d. Obligarlo/a a ejecutar tareas denigrantes para su dignidad personal.
 - e. Juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización.
 - f. Asignarle misiones sin sentido, innecesarias, con la intención de humillar.
 - g. Encargarle trabajo imposible de realizar, o tareas que estén manifiestamente por encima o por debajo de su preparación y de las exigencias del cargo que ocupe, o no asignarle tarea alguna.
 - h. Obstaculizar o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para concretar una tarea atinente a su puesto.
 - i. Promover su hostigamiento psicológico.
 - j. Amenazarlo/a repetidamente con despido infundado.
 - k. Privarlo/a de información útil para desempeñar su tarea o ejercer sus derechos.
 - l. Obstaculizar y/o imposibilitar el ascenso del empleado/a de manera infundada y/o arbitraria.
 - m. Extender el horario laboral, inclusive mediante habilitación de día y hora, por motivos infundados y/o arbitrarios.
 - n. Gritar, insultar o tratar de manera ofensiva al personal de inferior jerarquía.
 - o. Crear dificultades cotidianas que dificulten o imposibiliten el normal desempeño.
- (pág. 1).

Art 4. Maltrato Físico Se entiende por maltrato físico a toda conducta que esté dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico a los/las trabajadores/as”. (pág. 1).

Estas conductas pueden resultar en la suspensión del servicio por hasta 30 días sin compensación, según la gravedad de la infracción. Además, la ley en su artículo 9, sanciona también a los que indirectamente estuvieron involucrados, es decir conocían del caso, pero no procedieron hacer nada para que no se vulneren sus derechos.

“Art. 9 Responsabilidad solidaria. La autoridad jerárquica del área que haya sido

notificado de la existencia de hechos de violencia laboral es responsable por las actuaciones del personal a su cargo contra cualquier trabajador, salvo que acredite fehacientemente que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación. (Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2003, pág. 1)

Es decir, en caso de que se presente una situación de acoso laboral en una empresa o institución la autoridad competente debe tomar medidas inmediatas y apropiadas para corregir tal situación. En caso de no hacerlo, será responsable por las actuaciones del personal a su cargo contra cualquier trabajador afectado por acoso laboral.

4.25.3. Legislación De Perú

El Código penal peruano en el Artículo 151- considera Acoso:

El que, de forma reiterada, continua o habitual, y por cualquier medio, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona sin su consentimiento, de modo que pueda alterar el normal desarrollo de su vida cotidiana, será reprimido con pena privativa de la libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años, inhabilitación, y con sesenta a ciento ochenta días-multa.

La misma pena se aplica al que, por cualquier medio, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona sin su consentimiento, de modo que altere el normal desarrollo de su vida cotidiana, aun cuando la conducta no hubiera sido reiterada, continua o habitual. (Código Penal del Perú, 1991, pág. 124).

Este artículo se refiere al delito de acoso, y busca proteger la tranquilidad y privacidad de las personas frente a conductas invasivas y perturbadoras. Es importante destacar que el acoso puede ser realizado tanto física como virtualmente, a través de medios tecnológicos como redes sociales o mensajes de texto. El acoso es un delito grave que puede afectar seriamente la salud mental y emocional de las personas afectadas. Por lo tanto, es importante que se tomen medidas para prevenir y sancionar este tipo de conductas, y que se fomente una cultura de respeto y tolerancia hacia los demás.

5. Metodología

5.1. Materiales Utilizados.

Para el desarrollo del presente trabajo de integración curricular se utilizaron diferentes materiales que contribuyeron al cumplimiento de los objetivos, entre ellos están las fuentes bibliográficas: obras jurídicas, diccionarios jurídicos, leyes, revistas jurídicas y páginas web.

Los materiales que se utilizaron fueron: computador portátil, teléfono celular, cuaderno, proyector, conexión a internet, hojas de papel bond, impresora, fotocopias, entre otros.

5.2. Métodos.

En el desarrollo del presente Trabajo de integración curricular se aplicaron diferentes métodos, los cuales se presentan a continuación:

- a. Método científico:* Este método fue utilizado en la sustentación del marco teórico del presente trabajo investigativo al momento de analizar obras jurídicas o científicas direccionadas a dar cumplimiento a los objetivos del presente trabajo de integración curricular, cuyos datos constan en citas bibliográficas con la finalidad de tener un punto de vista científico, es decir son las etapas que se recorre para obtener conocimiento válido ante la comunidad científica para lo cual, se utilizan técnicas confiables para obtener resultados fiables a lo largo de la investigación.
- b. Método inductivo:* Este método va de lo particular a lo general, por lo que, se analizan casos particulares para obtener conclusiones generalizadas.
- c. Método deductivo:* Es aquel que parte del estudio de lo general a lo particular o específico, siendo un complemento la ayuda del método analítico. Puesto que, a partir de las generalidades se realizan inferencias mentales y se llegan a nuevas conclusiones, a la vez se ingiere posibles soluciones a la problemática a investigar.
- d. Método analítico:* Este método se lo utilizó para realizar los análisis los conceptos y definiciones proporcionadas por autores, contribuyó en gran parte al analizar e interpretar los resultados de las encuestas y entrevistas. Así mismo se lo utilizó para analizar las normas jurídicas que fueron usadas para la fundamentación legal de la presente

investigación, tal es el caso de: Constitución de la República del Ecuador; Ley Orgánica de la Salud; Ley Orgánica Reformatoria para Prevenir el Acoso Laboral; Código del Trabajo.

- e. **Método comparativo:** con este método se pudo demostrar que hay diferentes perspectivas en cuanto a otros países, y existen ciertas diferencias en el establecimiento de normas aplicables para los trabajadores sustitutos, de esta manera se lo utilizó en el derecho comparado, es decir para tomar en consideración realidades legales diferentes, es decir de las leyes vigentes ecuatorianas con las legislaciones de Colombia, Argentina y Perú, con la finalidad de plantear las semejanzas y diferencias entre dichos ordenamientos jurídicos.
- f. **Método estadístico:** A través de este método se pudo recolectar información cuantitativa o cualitativa para la investigación mediante el uso de técnicas de entrevista y encuesta con la finalidad de realizar la tabulación, por medio de la elaboración de formas gráficas como los cuadros de barras estadísticas, para lograr profundizar los conocimientos a través de las opiniones de los profesionales especializados en lo laboral como también a inspectores del trabajo de la ciudad de Loja.

5.3. Técnicas

Las técnicas aplicadas para obtener diversas respuestas referentes al tema tratado fueron las siguientes

- a. **Encuesta:** Consiste en un cuestionario de preguntas para conocer la opinión de los especialistas en lo laboral, como a inspectores de trabajo que previamente tenían el conocimiento de la problemática planteada.
- b. **Entrevista:** Es un diálogo que se establece entre el entrevistador y el entrevistado para que brinde su opinión sobre la problemática, entrevista que se aplicó a 10 profesionales especializados en la materia.
- c. **Observación documental:** Se realizará el estudio de documentos que aportaran a la investigación. Por medio de este procedimiento se realizó el estudio de casos judiciales, sentencias, noticias presentadas por la sociedad en lo relacionado con el acoso laboral.

6. Resultados

6.1. Resultados de las encuestas.

6.2. Encuesta a internos de enfermería

La presente técnica de entrevista fue aplicada en la provincia de Loja, a treinta estudiantes internos de enfermería, este cuestionario está conformado por seis preguntas, con el objetivo de brindar un aporte con criterios acertados que respalde a la presente investigación, se obtuvieron los siguientes resultados que a continuación serán presentados.

Primera pregunta: **¿Conoce usted lo que es el acoso laboral?**

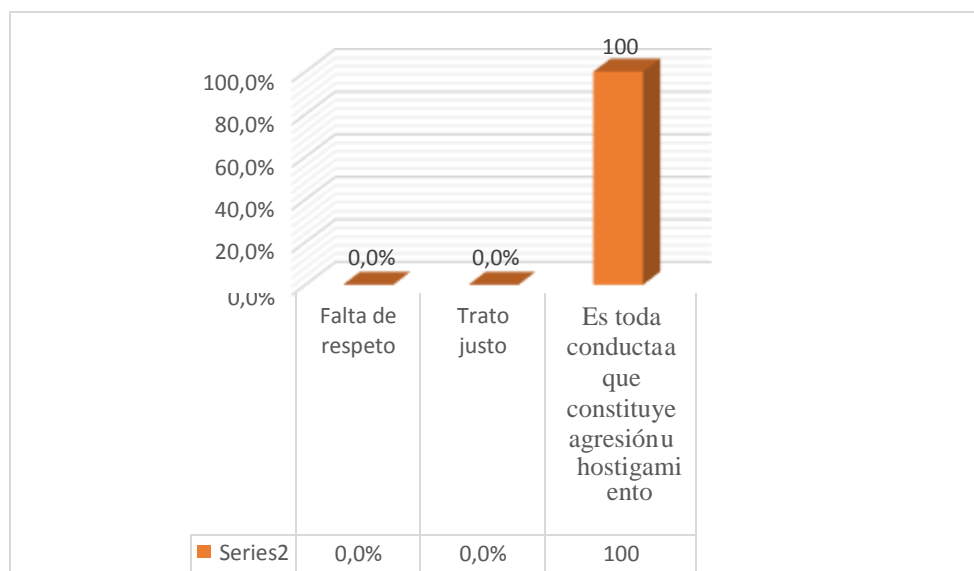
Tabla 1 Resultados de las respuestas obtenidas

Indicadores	Variables	Porcentaje
Falta de respeto	0	0
Trato justo	0	0
Es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores	30	100%
Total	30	100%

Fuente: *Internos de Enfermería del cantón Loja.*

Autora: *Melida Jessenia Silva Miles*

Figura 1 Gráfico de porcentajes.



Interpretación:

En la presente pregunta aplicada a treinta internos de enfermería que representan el 100%, en cuanto a la definición del acoso laboral manifestaron el 100% el literal correcto, que es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores.

Análisis:

En relación a esta pregunta, coincido con la mayoría de los encuestados que han señalado correctamente que el acoso laboral, según lo establecido en el inciso segundo del artículo 2 del Código del Trabajo, se refiere a conductas de agresión u hostigamiento reiteradas ejercidas por el empleador o por uno o más trabajadores hacia otro u otros trabajadores, a través de cualquier medio, y que resultan en su menoscabo, maltrato, humillación, amenaza o perjuicio en su situación laboral o en sus oportunidades de empleo. En resumen, el acoso laboral implica una forma de maltrato psicológico que ocurre en el entorno de trabajo y puede tener graves consecuencias para la salud y el bienestar de las personas. Esta situación se presenta cuando un empleado o empleadora es víctima de hostigamiento, intimidación o abuso de poder por parte de otra persona en el lugar de trabajo.

En nuestro país, el acoso laboral está prohibido por el Código del Trabajo, que garantiza a los trabajadores y trabajadoras el derecho a laborar en un ambiente seguro y respetuoso, libre de situaciones de acoso. Además, el empleador tiene la responsabilidad de

tomar medidas preventivas para evitar la ocurrencia de acoso laboral. En caso de ser víctima de acoso, el trabajador tiene derecho a presentar una denuncia ante el Servicio de Relaciones Laborales, la cual debe incluir la identificación del empleador, una descripción detallada de los hechos y las pruebas correspondientes.

El Servicio de Relaciones Laborales evaluará la denuncia para determinar si efectivamente hubo acoso laboral. En caso de comprobarse el acoso, el empleador debe tomar las medidas necesarias para poner fin a la situación, como la suspensión o el despido del acosador, y la aplicación de medidas disciplinarias. Además, la víctima tiene derecho a recibir una indemnización por los daños sufridos como consecuencia del acoso, la cual debe ser suficiente para cubrir los perjuicios ocasionados.

Segunda pregunta: **¿Podría señalar si algún compañero que haya sufrido acoso laboral en el lugar donde desempeñan su internado?**

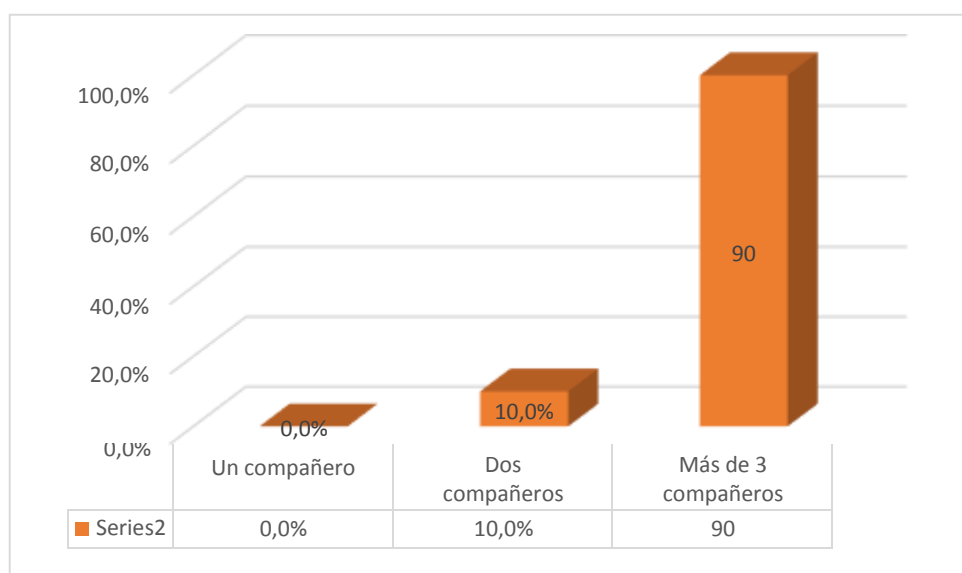
Tabla 2 Resultados de las respuestas obtenidas

Indicadores	Variables	Porcentaje
Un compañero	0	0%
Dos compañeros	3	10%
Más de tres compañeros	27	90%

Fuente: *Internos de Enfermería del Cantón Loja*

Autora: *Melida Jessenia Silva Miles*

Figura 2 Gráfico de porcentajes.



Interpretación:

En la presente pregunta aplicada a treinta internos de enfermería para determinar si algún compañero sufre de acoso laboral en el lugar donde desempeñan su internado, manifestaron que el 90% que representan a (27) personas, mencionan que hay más de tres compañeros que han sufrido de acoso, el 10% que son tres (3) personas que han determinado que dos compañeros sufren de acoso laboral.

Análisis:

De acuerdo con la pregunta me parece atrayente que exista un mayor número de acoso en los hospitales, la cual es de suma importancia tomar medidas para prevenir, que sería una política positiva con el fin de bloquear el acoso tempranamente. Además, muchos de ellos se sienten avergonzados y temen hablar sobre el acoso que están recibiendo. Los superiores de trabajo deben respetar a los internos y tratarlos con dignidad, lo cual deben evitar los comentarios despectivos, humillantes y amenazantes. La cual deben informar al departamento de recursos humanos de institución sobre el acoso que está sufriendo, también puede buscar apoyo legal si considera que sus derechos han sido violados.

Tercera pregunta: **¿Qué tipo de afectación emocional ha sentido usted, durante el desarrollo de su actividad laboral en el hospital?**

Tabla 3 Resultados de las respuestas obtenidas

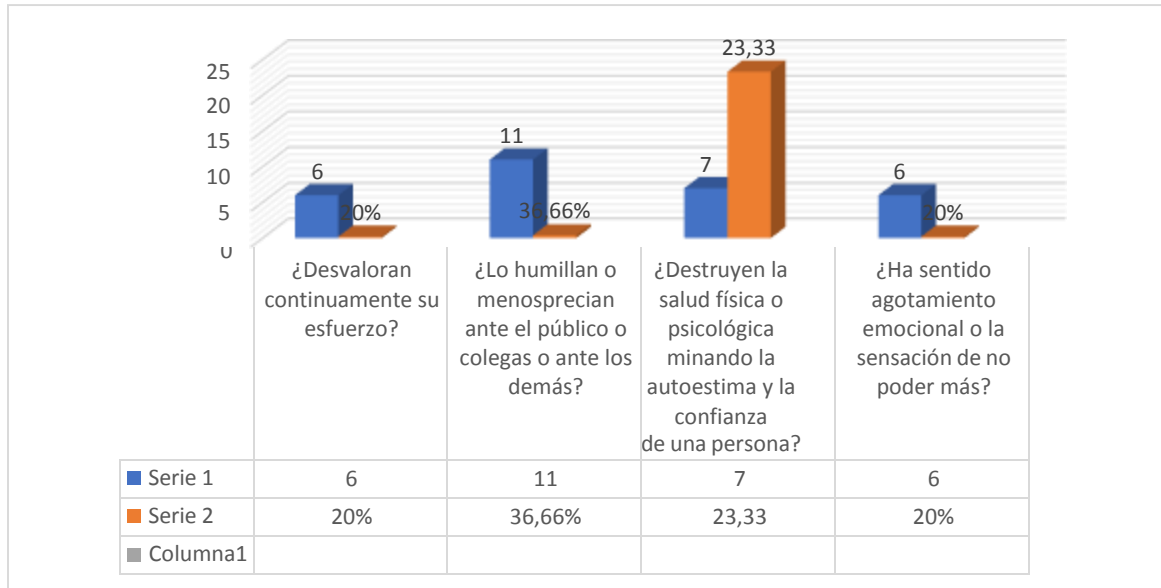
Indicadores	Variables	Porcentaje
¿Desvaloran continuamente su esfuerzo?	6	20%
¿Lo humillan o menosprecian ante el público o colegas o ante los demás?	11	36,66%
¿Destruyen la salud física o psicológica minando la autoestima y la confianza de una persona?	7	23,33
¿Ha sentido agotamiento emocional o la sensación de no poder más?	6	20%

Total	30	99,99%
--------------	-----------	---------------

Fuente: *Internos de Enfermería del Cantón Loja*

Autora: *Melida Jessenia Silva Miles*

Figura 3 Gráfico de porcentajes.



Interpretación:

En la presente pregunta aplicada a treinta internos de enfermería para determinar si algún compañero sufre de acoso laboral en el lugar donde desempeñan su internado, manifestaron que tipo de afectación emocional han sentido durante el desarrollo de su actividad laboral en el hospital, la cual el 20 % que representa a (6) personas, manifestaron que sienten que desvaloran continuamente su esfuerzo en sus actividades laborales; por otra parte el 66% que representan a (11) personas dieron a conocer que el tipo de afectación para ellos es la humillación ante el público o entre colegas; para el 23,33% que son 7 internos manifestaron que se sienten destruidos con relación a su salud física y psicológica con una baja autoestima y por último el 20% que representa a 6 internos mencionaron que han sentido agotamiento emocional.

Análisis:

En relación a la pregunta, es especialmente preocupante cuando se trata de internos de enfermería que experimentan acoso laboral. Estos internos se encuentran en una posición de

vulnerabilidad debido a su condición de estudiantes en prácticas, por lo que es crucial tomar medidas adicionales para prevenir y erradicar cualquier forma de acoso. Las conductas mencionadas en la pregunta, como la constante desvalorización del esfuerzo, la humillación pública o frente a colegas, la afectación de la salud física o mental, el agotamiento emocional y la sensación de no poder más, pueden ser consideradas como acoso laboral si se presentan de manera persistente y comprobable.

Para evitar el incumplimiento, es necesario que las instituciones implementen medidas preventivas y protocolos para prevenir, detectar y abordar casos de acoso laboral. Además, es fundamental promover una cultura de respeto y tolerancia en el lugar de trabajo, y proporcionar capacitación a los empleados y estudiantes en prácticas sobre el acoso laboral y sus consecuencias.

6.3. Encuesta dirigida a profesionales especialistas en Laboral.

La presente técnica de encuesta fue aplicada en la provincia de Loja a 30 profesionales especialistas en laboral, con un banco de preguntas la cual obtuve los siguientes resultados.

Primera pregunta: **¿Cree usted que se está cumpliendo con el numeral 3 del artículo 66 de la Constitución de la República que reconoce y garantizara a las personas, el derecho a la integridad personal que incluye la integridad física, psíquica moral de los internos de la salud en su campo laboral?**

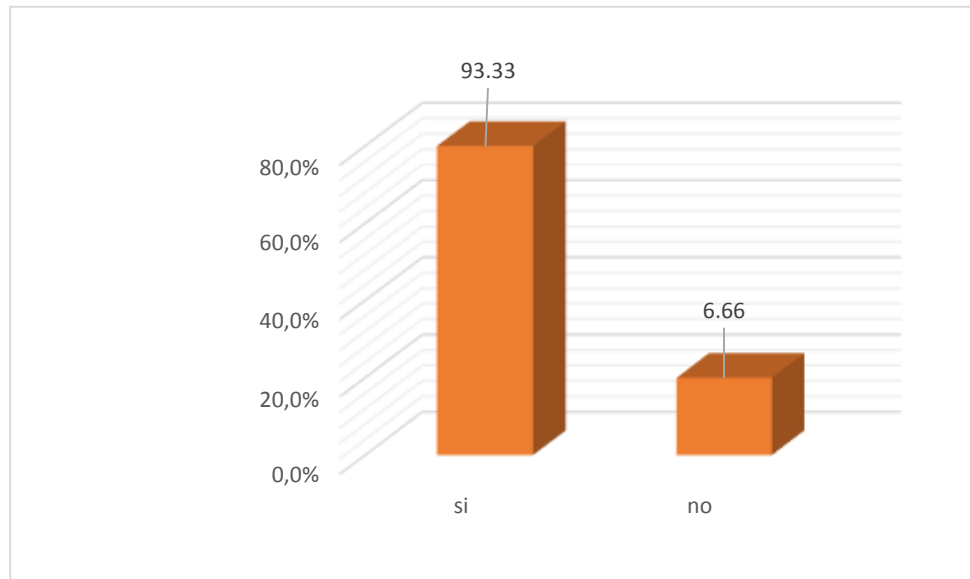
Tabla 4 Resultados de las respuestas obtenidas

Indicadores	Variables	Porcentaje
SI	28	93.33%
NO	2	6.66%
Total	30	99.99%

Fuente: Profesionales en el ámbito Laboral.

Autora: Melida Jessenia Silva Miles

Figura 4 Gráfico de porcentajes.



Interpretación.

La presente pregunta se encuestó a 30 profesionales que equivale al 100 por ciento, para la cual el 80% de profesionales encuestados que son veintiocho (28) personas, manifiestan están de acuerdo en cuanto al numeral 3 del artículo 66 de la Constitución de la República porque la norma reconoce el derecho de los trabajadores en este caso de personal de salud a un ambiente de trabajo seguro y saludable, protegiendo su integridad física, psíquica y moral dentro del ámbito laboral. Además, el numeral también reconoce el derecho de los trabajadores a una compensación justa y adecuada por el trabajo realizado, así como a una indemnización en caso de lesiones y/o enfermedades relacionadas con el trabajo, mientras que el 20% que corresponde a dos (2) personas responden que no se ha cumplido es por eso que existe la vulneración de estos derechos, donde los trabajadores de la salud tienen el derecho a gozar de un entorno laboral seguro y saludable, en el que se respete su dignidad y se les proteja de cualquier forma de abuso, hostigamiento, intimidación o violencia física, verbal o psicológica.

Análisis:

La encuesta fue realizada a un grupo de 30 especialistas en derecho laboral, y coincido con la opinión general expresada por todos ellos. En primer lugar, es importante tener en cuenta que la ley establece claramente las normas que todos los ciudadanos deben cumplir.

Estos derechos pueden ser ejercidos, promovidos y exigidos tanto de forma individual como colectiva ante las autoridades competentes, quienes se encargarán de garantizar su cumplimiento. Según la ley, todas las personas son iguales y tienen los mismos derechos, deberes y oportunidades.

En relación al derecho a la integridad personal, este abarca la integridad física, psicológica y moral de los trabajadores de la salud. Esto implica que el Estado debe reconocer y garantizar un entorno laboral seguro y saludable para ellos. Para ello, el Estado debe establecer, desarrollar y hacer cumplir legislaciones y regulaciones específicas destinadas a proteger la integridad personal de los trabajadores de la salud. Esto incluye la implementación de estándares mínimos de seguridad, condiciones de trabajo adecuadas y medidas para prevenir situaciones de riesgo en el lugar de trabajo, así como el cuidado del bienestar emocional de los trabajadores.

Además, el Estado tiene la responsabilidad de proteger a los trabajadores de la salud de la violencia y el acoso laboral en su lugar de trabajo. Esto implica la implementación de medidas para mejorar la prevención y el tratamiento de eventos traumáticos, así como garantizar un entorno de trabajo libre de acoso. Asimismo, el Estado debe brindar apoyo y capacitación a los trabajadores que han sufrido la violación de sus derechos, para que puedan hacer frente a situaciones difíciles. También es fundamental ofrecer apoyo psicológico y otros servicios de salud mental para abordar los problemas de salud mental y la fatiga laboral.

Además, el Estado debe promover el respeto y la dignidad de los trabajadores de la salud a través del compromiso de establecer una relación laboral positiva. Esto implica fomentar un ambiente de trabajo basado en el respeto mutuo, la colaboración y el reconocimiento del valor y la importancia del trabajo realizado por los trabajadores de la salud.

Segunda pregunta: ¿Según su opinión considera usted, que se está cumpliendo con el numeral 13 del Art. 42 del Código del Trabajo en lo concerniente a la obligación de los empleadores al tratar a los trabajadores con debida consideración, no refiriéndose con maltrato de palabra?

Tabla 5 Resultados de las respuestas obtenidas

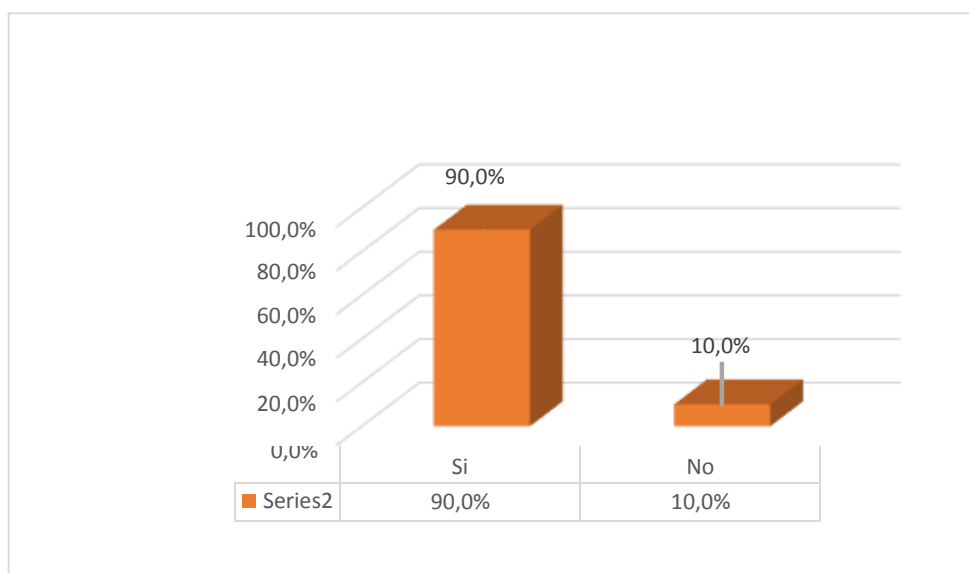
Indicadores	Variables	Porcentaje
SI	27	90%
NO	3	10%
Total	30	100%

Fuente:

Profesionales en el ámbito Laboral.

Autora: Melida Jessenia Silva Miles

Figura 5 Gráfico de porcentajes.



Interpretación

De la encuesta aplicada a los profesionales del Derecho, el 89% de los encuestados determinaron que sí se está cumpliendo con en el numeral 13 del Art. 42 del Código del Trabajo en lo concerniente a la obligación de los empleadores al tratar a los trabajadores con debida consideración, porque en la actualidad es un tema importante la cual, existen programas de capacitación en las instituciones o empresas con el fin de respetar los derechos de las personas, mientras tanto el 11% menciona que no se cumple con lo establecido, porque en la actualidad es visible tanto en el ámbito público como privado, el maltrato verbal a los trabajadores, ya sea en forma de amenazas, insultos, burlas o cualquier otra forma de maltrato verbal.

Análisis:

Bueno comparto la opinión del 11%, ya que en muchos de las instituciones no se ha cumplido con este reglamento. Para lo cual, los empleadores tienen la obligación de tratar a sus trabajadores con dignidad y respeto, esto significa que los empleadores deben tratar a sus trabajadores con cortesía, compasión y justicia, así como evitar el maltrato verbal. Lo cual incluye el respeto por las opiniones y la integridad de los trabajadores, una comunicación clara y la ausencia de lenguaje abusivo, insultos o discriminación. Los empleadores que no respeten estas obligaciones pueden enfrentar serias consecuencias legales, financieras y de otro tipo. Por lo tanto, es importante que los empleadores se esfuercen para tratar a sus trabajadores con la debida consideración, respetar los derechos de los trabajadores, proporcionarles un ambiente laboral seguro y respetuoso, y reconocer el trabajo duro que realizan.

Tercera pregunta: **¿De los siguientes derechos consagrados en la constitución cuales considera usted que resultan vulnerados en el ámbito laboral de las víctimas que padecen de acoso u hostigamiento?**

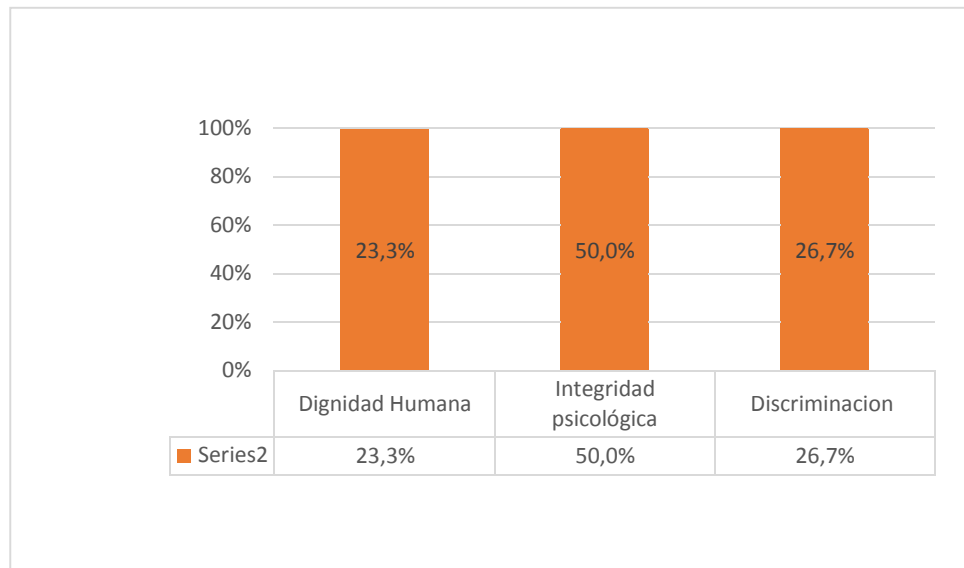
Tabla 6 Resultados de las respuestas obtenidas

Indicadores	Variables	Porcentaje
Dignidad humana	7	23.33%
Integridad	15	50%
Discriminación	8	26.67%
Total	30	100%

Fuente: Profesionales en el ámbito Laboral.

Autora: Melida Jessenia Silva Miles

Figura 6 Gráfico de porcentajes.



Interpretación:

En la presente pregunta realizada a los 30 encuestados, 7 personas que representan el 23,3% seleccionaron que uno de los derechos más vulnerados es la dignidad humana por la falta de respeto y el trato vejatorio que reciben las víctimas de acoso laboral la cual violan su dignidad y los dejan vulnerables a la vergüenza y la humillación. En cuanto a la integridad psicológica fue del 50%, es decir (15) personas, por qué en este caso el acoso laboral puede ser particularmente dañino para la integridad psicológica, ya que las personas que lo sufren se vuelven vulnerables a los sentimientos de culpa, vergüenza, resentimiento, ansiedad y depresión. y en cuanto a la discriminación con un porcentaje de 27% que representa a 8 personas que establecen que dentro del ámbito laboral las víctimas padecen discriminación laboral, es una forma de acoso en la que una persona o grupo de personas sufre discriminación en el lugar de trabajo debido a su raza, religión, género, edad, origen étnico, discapacidad, orientación sexual, estado civil o cualquier otra característica protegida por la ley.

Análisis:

Referente a esta pregunta, comparto la respuesta de la mayoría de los encuestados, ya que las víctimas que padecen de hostigamiento laboral conducta física o verbal producida dentro de la relación laboral que vulnera la dignidad del trabajador, esta conducta puede ser cometida por el empleador, sus representantes u otros trabajadores. Muchos mantenemos que

la dignidad se encuentra asociada de forma único por el hecho de ser un humano. Tan importante como el respirar, como el derecho a sobrevivir. El acoso laboral son agresiones que vulneran varios principios constitucionales como es el derecho al trabajo, derecho a la libertad de desarrollarse, a un trabajo libre, la integridad y seguridad humana, prescrita y garantizada en la constitución de la República del Ecuador y por los instrumentos internacionales. Para el pleno desenvolvimiento de la personalidad y de la dignidad humana, la legislación garantiza la igualdad ante la ley e impone un tratamiento similar a todos los seres humanos, sin excepción ni privilegio alguno. La igualdad consiste en aplicar la ley y recibir el mismo tratamiento en todos los casos concretos. A toda persona se debe atribuir los mismos derechos e imponerse las mismas obligaciones.

Cuarta pregunta: **Considera usted, ¿que faltan garantías a los internos de enfermería para que procedan a presentar las denuncias ante autoridad competente en materia laboral?**

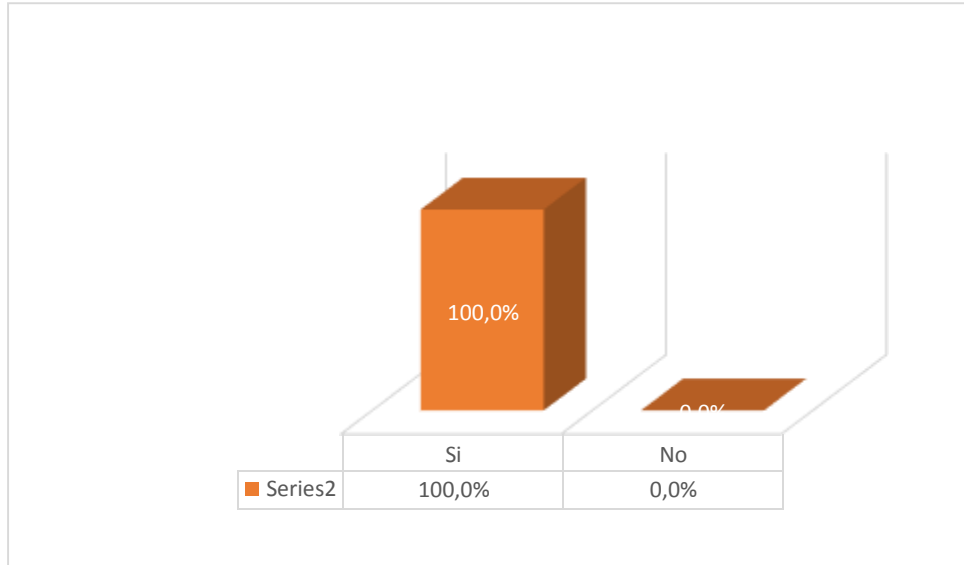
Tabla 7 Resultados de las respuestas obtenidas

Indicadores	Variables	Porcentaje
SI	30	100%
NO	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Profesionales en el ámbito Laboral.

Autora: Melida Jessenia Silva Miles

Figura 7 Gráfico de porcentajes.



Interpretación:

En la presente pregunta aplicada a treinta profesionales para determinar si consideran que existe deficiencia de garantías a los internos de enfermería para que procedan a presentar las denuncias ante autoridad competente del hospital, manifestaron que sí el 100%, porque en muchos lugares, los internos de enfermería carecen de la garantía necesaria para presentar denuncias por acoso laboral ante la autoridad competente del hospital. Esto sucede a menudo debido a la falta de información, recursos y apoyo. Muchas de las veces los internos no tienen acceso a los servicios adecuados para ayudarlos a identificar el acoso y protegerse de él, tampoco tienen la seguridad de que sus denuncias serán recibidas y tratadas con justicia por la autoridad competente del hospital.

Análisis: Comparto la opinión de todos ya que se sugiere la inmediata introducción de una reforma legal que llene este vacío existente en nuestro orden jurídico laboral, mediante nuevas normas jurídicas que tipifiquen el delito de acoso laboral, en las relaciones de trabajo, que beneficie a un sinnúmero de trabajadores que sufren acoso laboral en sus lugares de trabajo. Podría ser bajo la denominación el ilícito laboral en las relaciones de trabajo, en la cual se consideraría a la asamblea la presente iniciativa, a fin de que sea acogida y se convierta un proyecto de ley que beneficie a un sinnúmero de trabajadores que sufren acoso laboral en tales instituciones.

También es importante que los internos de enfermería sepan que tienen derecho a presentar denuncias ante las autoridades pertinentes si se enfrentan a situaciones de acoso laboral. Sin embargo, muchos no se sienten seguros al hacerlo, especialmente si el acoso proviene del personal directivo del hospital. Es por eso que es importante que los hospitales proporcionen a los internos garantías de seguridad para que puedan presentar denuncias de acoso laboral de manera segura. Estas garantías deben incluir protección legal para los trabajadores que hacen una denuncia, así como una política clara que establezca las consecuencias para los agresores.

Quinta pregunta: **¿Considera usted necesario, socializar el Reglamento Interno de los Hospitales Públicos, para dar a conocer a los internos de enfermería, sus derechos, deberes y obligaciones, en relación a las autoridades y resto del personal?**

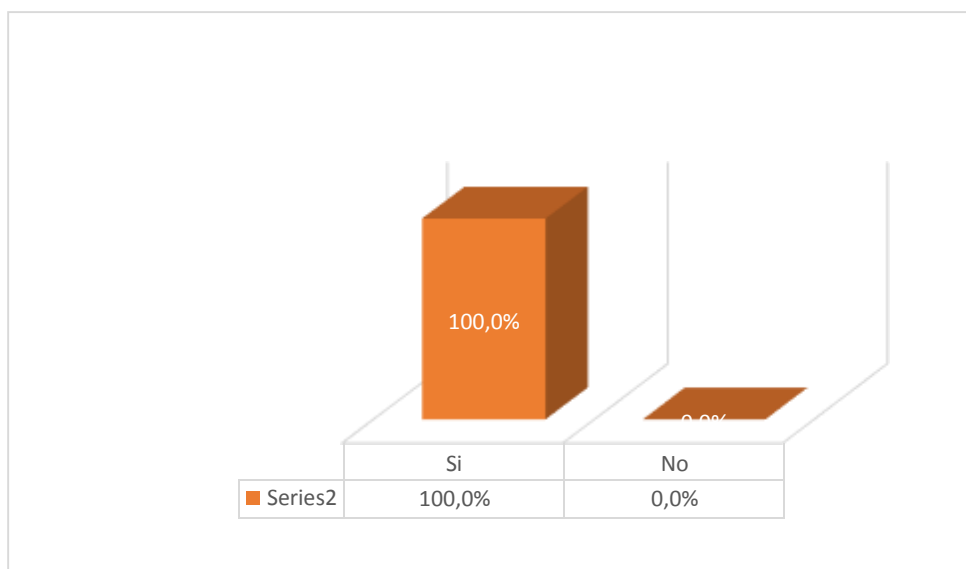
Tabla 8 Resultados de las respuestas obtenidas

Indicadores	Variables	Porcentaje
SI	30	100
NO	0	0
Total	30	100%

Fuente: Profesionales en el ámbito Laboral.

Autora: Melida Jessenia Silva Miles

Figura 8 Gráfico de porcentajes.



Interpretación:

En la presente pregunta aplicada a treinta profesionales del Derecho determinaron que están de acuerdo con socializar el Reglamento Interno de los Hospitales Públicos, para dar a conocer a los internos de enfermería, sus derechos, deberes y obligaciones, en relación a las autoridades y resto del personal, los resultados demuestran que el 100% del total de encuestados manifiestan que están de acuerdo con respecto a socializar el Reglamento ya que es una herramienta indispensable para garantizar el buen funcionamiento de la institución y el respeto de los derechos de todos los trabajadores. El reglamento estipula las normas y reglas que deben ser seguidas por todo el personal, para el cumplimiento de los objetivos y la consecución de la misión del hospital. Es esencial que todos los trabajadores estén al tanto de todas estas normas, para que sepan y respeten sus derechos y obligaciones.

Análisis: Comparto conjuntamente con la mayoría de profesionales del derecho que determinaron que si es necesario socializar el Reglamento Interno ya que ayuda a los internos a comprender los derechos y obligaciones de los demás. Esto les permite saber qué esperar de las personas con las que interactúan, y cómo pueden ayudar a mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable. Esto también ayuda a prevenir el acoso laboral, ya que al hacerles conocer sobre sus derechos y obligaciones entienden lo que está bien y lo que está mal en el lugar de trabajo. Por lo tanto, es evidente que socializar el Reglamento Interno de los Hospitales Públicos es una forma de proteger a los internos de enfermería, también el implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar el acoso laboral en cualquier modalidad y así prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los empleadores en este caso con los internos de enfermería.

6.3. Resultados de Entrevistas.

La técnica de entrevista fue aplicada a profesionales especialistas en lo laboral, Inspector del Ministerio del Trabajo de Loja, de quienes se obtuvo la siguiente información.

6.3.1. Resultados de entrevistas a Profesionales en Laboral.

A la primera pregunta: **¿Qué opinión le merece en cuanto a la vulneración del derecho a la igualdad y dignidad de internos de enfermería de las ciencias de la**

salud en los hospitales públicos, víctimas de acoso laboral?

Respuestas:

Primer entrevistado: En cuanto a la vulneración de estos derechos la dignidad de los internos y el derecho a su vida privada deben ser respetadas durante la atención a los pacientes de enfermería al igual que su cultura y sus valores. En todos los ámbitos de su ejercicio, tienen derecho a recibir trato digno por parte del paciente y sus familiares, así como de los profesionales y personal relacionados con su práctica profesional, independientemente del nivel jerárquico.

Segundo entrevistado: Las instituciones públicas de la salud existen internas que por desconocimiento o falta de preparación académica tienen que laborar por su internado, sin embargo, la superioridad y el conocimiento se prestan para el acoso de los internos.

Tercer entrevistado: En cuanto a la vulneración de tales derechos, a las cuales son víctimas de acoso laboral manifiesto que todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona que ocasione menoscabo, maltrato, humillación o un perjuicio en la situación laboral

Cuarto entrevistado: La vulneración de los derechos a la igualdad y dignidad de internos de enfermería es producto de falta de experiencia por parte de los internos y por carencia de conocimientos prácticos dentro de los hospitales públicos.

Quinto entrevistado: Al vulnerarse estos derechos estamos violando la ley, en el sentido aparte de discriminarlos de hacerlos poca cosa, la cual como consecuencia hace que estos sufran de depresión la cual en muchos casos ha llevado a la muerte.

Sexto entrevistado: El acoso laboral, es todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, hace referencia tanto a la acción de un hostigador conducente de producir miedo, desprecio, desanimo en el trabajado.

Séptimo entrevistado: Implica la necesidad de que todos los seres humanos sean tratados en un pie de igualdad y que puedan gozar de los derechos fundamentales que de ellos derivan.

Octavo entrevistado: El acoso laboral es un comportamiento negativo entre superiores e inferiores jerárquicos de una organización laboral, a causa del cual afectado/a es sometido a acoso y ataques sistemáticos durante mucho tiempo y de manera continua.

Noveno entrevistado: En mi opinión todas las personas deben poder ejercer todos los

derechos como a la salud, sin discriminación, la cual el estado exige el cumplimiento, con el fin de garantizar una vida digna para todos, la cual se debería prestar atención a las necesidades de las personas vulneradas y marginadas.

Décimo entrevistado: Es también llamado el hostigamiento laboral es definido como una situación donde una persona es, repetidamente en el tiempo, objeto de actos negativos en el trabajo y de los cuales no puede defenderse, siendo tan graves sus consecuencias potenciales que se lo ha catalogado como una de las formas de estrés social más severo que se puede enfrentar, es ahí que si se debería llevar un control para que este tipo de vulneración de los derechos no se siga dando

Comentario de la autora: Comparto la opinión brindada por los profesionales del derecho que han sido entrevistados, ya que conforme a la primera pregunta en cuanto a la vulneración del derecho a la dignidad e igualdad de los internos de enfermería víctimas de acoso laboral, el derecho a la igual y dignidad deben ser respetadas, en todos los ámbitos de su ejercicio, tienen derecho a recibir trato digno por parte del paciente y sus familiares, así como de los profesionales y personal relacionados con su práctica profesional, independientemente del nivel jerárquico, la cual la ley nos asegura y nos garantiza en cuanto a nuestros derechos. Dentro de las instituciones públicas de la salud existen internas o en este caso al personal de salud que por desconocimiento o falta de preparación académica tienen ciertos desacuerdos que el jefe encargado al no tener paciencia las superioridades de estos se prestan para el acoso de los internos, manifiesto que es todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona que ocasione menoscabo, maltrato, humillación o un perjuicio en la situación laboral.

A la segunda pregunta: **¿Cuál sería el motivo para que se vulnere el derecho a la igualdad y dignidad de los internos de enfermería de las ciencias de la salud en los hospitales públicos que son víctimas de acoso laboral?**

Respuestas:

Primer entrevistado: Bueno esto ocurre muchas de las veces cuando los conflictos personales no son recíprocos o se carece de respeto por la integridad individual, mucha de las veces es por querer joder al interno, por las cualidades de ellos, o por envidia.

Segundo entrevistado: El derecho a la igualdad, la persona se enmarca ante la igualdad en la ley, pero en cuanto al conocimiento no puede haber igualdad, la superioridad

de médico no es lo mismo que un interno, no lo que marcan diferencia.

Tercer entrevistado: Uno de los motivos es por la falta de paciencia, que se da a consecuencia del estrés que se vive dentro del hospital y se desquitan con los internos.

Cuarto entrevistado: es la falta de conocimientos, y con un motivo secundario es la falta de experiencia o la discriminación por motivos de género, edad, raza, preferencia sexual o religión puede ser un factor que motive el acoso laboral

Quinto entrevistado: Uno de ellos es por la práctica de los internos, al realizar nuevas cosas y al saber de la poca información, son maltratados de forma verbal

Sexto entrevistado: Uno de los motivos es por la falta de paciencia hacia los internos ya que al ingresar al internado estos en algunas de las veces tienen escaso conocimiento de prácticas

Séptimo entrevistado: Muchas de las veces por que la persona desconoce de algunas cosas que ponen en práctica y a veces por envidiar ciertas cualidades de la víctima.

Octavo entrevistado: Muchas de las veces por que la persona desconoce de algunas cosas que ponen en práctica y a veces por envidiar ciertas cualidades de la víctima.

Noveno entrevistado: El internado constituye una etapa que consolida los conocimientos adquiridos durante toda la carrera, para lo que se necesita un medio académico y social adecuado; pero esto a veces no ocurre, muchas veces, si se quejan del acoso suelen tener problemas con su calificación es por ello sería uno de los motivos.

Décimo entrevistado: Bueno yo creo que en este caso se debe a que los estudiantes internos de enfermería, en este caso se están acoplando a las necesidades de tal institución, muchas de las veces al tener ese escaso conocimiento y al desenvolverse algunos cometen algunos errores como causa a ello, algunos jefes no estén de acuerdo y aquí vulneran los derechos ya sea por la poca paciencia.

Comentario de la autora: Como segunda pregunta respondió en cuanto el motivo para que se vulneren tales derechos son el derecho a la igualdad, ya que se enmarca ante la igualdad en la ley, pero en cuanto al conocimiento no puede haber igualdad, la superioridad de médico no es lo mismo que un interno, no lo que marcan diferencia, Como segunda respuesta menciono, que el motivo para que se vulneren el derecho a la igualdad y dignidad de los internos es por la falta de paciencia, que se da a consecuencia del estrés que se vive dentro del hospital y se desquitan con los internos. el motivo primordial para que se vulneren los

derechos de los internos es la falta de conocimientos, y con un motivo secundario es la falta de experiencia es por ello que reaccionan de mala manera y tratan mal a los internos, nos supo decir que uno de los motivos por lo que se da el acoso laboral es por la mala práctica de los internos, al realizar nuevas actividades y al saber de la poca información, son maltratados de forma verbal por realizar mal el trabajo asignado, en cuanto al motivo por el que se vulnera tal derecho menciono que es por la falta de paciencia hacia los internos ya que al ingresar al internado estos en algunas de las veces tienen escaso conocimiento de prácticas

A la tercera pregunta **¿Podría usted indicar cuales serían los derechos vulnerados en el ámbito laboral de las víctimas que padecen de acoso u hostigamiento?**

Respuestas:

Primer entrevistado: Los ejes fundamentales de los derechos humanos son igualdad libertad y dignidad. en cuanto a la libertad, se relaciona con el principio de autonomía, a nivel teórico se habla mucho de ello, en la práctica asistencial en la cual mucha de las veces no se toma encuentra ya que se observa algunas conductas paternalistas.

Segundo entrevistado: La responsabilidad de proteger el derecho a la vida y el temor de que fallezca. También el trabajo bajo presión, discriminación, egoísmo e intolerancia.

Tercer entrevistado: se puede dar una vulneración por el acoso o el hostigamiento afectar los derechos de los trabajadores a un ambiente laboral libre de violencia, a la integridad personal, a la salud, a la igualdad ya a la no discriminación

Cuarto entrevistado: Que los derechos que se vulneran son el derecho a la igualdad formal, material y no discriminación.

Quinto entrevistado: El acoso laboral vulnera varios derechos fundamentales del trabajador, como el derecho a trabajar en condiciones dignas y justas, también el derecho a la intimidad personal y familiar.

Sexto entrevistado: El derecho a la integridad personal, derecho a la salud ya sea física y psicológica además de ello puede afectar el derecho de la libertad y seguridad personal.

Séptimo entrevistado: El derecho a la integridad personal, derecho a la salud, además puede afectar la productividad en el trabajo y generar un ambiente tóxico y hostil.

Octavo entrevistado: El derecho a la integridad física, psicológica y moral. Por lo tanto, es importante tomar medidas para prevenir y combatir el acoso laboral, tanto a través de políticas y leyes como de educación y sensibilización.

Noveno entrevistado: el acoso laboral en el personal de hospitales viola varios derechos fundamentales de los trabajadores, incluyendo el derecho a trabajar en condiciones justas y equitativas, el derecho a la privacidad, el derecho de la salud ya sea física y psicológica.

Décimo entrevistado: Derecho a una buena alimentación, derecho a tomar su descanso debido, derecho a poder expresarse.

Comentario de la autora: Los derechos vulnerados en el ámbito laboral en cuanto a los ejes fundamentales de los derechos humanos son la igualdad y no discriminación, libertad y dignidad. Además del derecho a la integridad física, psicológica y moral, el desarrollo al acceso a una vida libre de violencia, el derecho al trato digno, para lo cual existen medidas legales para proteger a las víctimas de acoso laboral, entre ellas la denuncia ante el inspector de trabajo, según lo establecido en los artículos 172 y 173 del Código de Trabajo. En caso de que el trabajador pruebe la existencia de acoso laboral, este deberá pagar una indemnización equivalente al valor de un año de remuneración que viene recibiendo.

A la cuarta pregunta **¿Podría usted indicar, las conductas más frecuentes usadas por un acosador laboral?**

Respuestas:

Primer entrevistado: Las conductas más frecuentes en un acosador, son las humillaciones, ridiculización en público, burlas que son de manera directa y en cuando a indirecto suelen aislar a la víctima, manipular a otros para que lleven a cabo las actividades de acoso.

Segundo entrevistado: la conducta más frecuente usada por el acosador es por ejemplo la superioridad en el conocimiento y el egoísmo de compartir, miradas acusantes, el deseo de salir en compañía con fines sexuales

Tercer entrevistado: Burlador, hostiga a su víctima, Se ridiculizan sus minusvalías o su físico que es un atentado contra la dignidad de la víctima.

Cuarto entrevistado: Las más frecuentes son someter a la víctima de acoso a humillaciones, cargas excesivas de trabajo y labores distintas a las que deben realizar.

Quinto entrevistado: Se utilizan observaciones despectivas para calificarla (como,

por ejemplo: eres un inútil, no sabes hacer nada, todo lo haces mal, eres un tonto, eres un memo, se te ha parado el cerebro, etc.

Sexto entrevistado: Actitudes que intentan impedir que la víctima pueda expresarse, tratan de aislar a la víctima, descredito a la víctima frente a sus compañeros

Séptimo entrevistado: Se ridiculizan sus minusvalías o su físico; se le imita o caricaturiza, Se critica su vida privada, Se ridiculizan sus orígenes o su nacionalidad

Octavo entrevistado: Se le desacredita ante el resto de compañeros, sean estos superiores o subordinados (no sabe hacer nada, maltrato de palabra.

Noveno entrevistado: Se utilizan gestos de desprecio dirigidos a la víctima como suspiros, miradas despectivas, encoger los hombros, además de ello se da el acoso verbal que puede incluir insultos, comentarios humillantes y criticas excesivas

Décimo entrevistado: Efectuar llamados con el fin de humillar, menoscabar o agredir a una persona. Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo. Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla. Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo, sin decir nada al/la trabajador/a

Comentario de la autora: En cuanto a la cuarta pregunta, las conductas más usadas por el acosador, son las humillaciones, ridiculización en público, burlas que son de manera directa y en cuanto a indirecto suelen aislar a la víctima, manipular a otros para que lleven a cabo las actividades de acoso. Son la superioridad en el conocimiento y el egoísmo de compartir, miradas acusantes, el deseo de salir en compañía con fines sexuales, el acosador es burlador, hostiga a su víctima repetidamente, ridiculizan sus minusvalías o su físico que es un atentado contra la dignidad de la víctima. Las conductas más frecuentes son someter a la víctima de acoso a humillaciones, cargas excesivas de trabajo y labores distintas a las que deben realizar. es que utilizan observaciones despectivas para calificarla como, por ejemplo: eres un inútil, no sabes hacer nada, todo lo haces mal, eres un tonto, eres un menso, se te ha parado el cerebro, etc. Estas conductas son actitudes que intentan impedir que la víctima pueda expresarse, tratan de aislar a la víctima, desacreditar a la víctima frente a sus compañeros, es desacreditar ante el resto de compañeros, sean estos superiores o subordinados, no sabe hacer nada, maltrato de palabra, tratarlo de tonto.

A la quinta pregunta: **¿Qué efectos produce el acoso laboral para la eficaz atención a los pacientes en los hospitales públicos?**

Respuestas:

Primer entrevistado: algunos de los efectos es el estrés y salud de las víctimas en este caso de los internos de enfermería la cual afecta en sus labores ya que al estar mal ya emocionalmente no van a tener la capacidad de desenvolverse normalmente y es así que al atender a los pacientes estos no van a recibir una buena atención por parte de ellos. Al estar en un mal ambiente laboral como consecuencia se va a sentir hostigado y muchas de las veces cansancio emocional que hacen que al atender a los pacientes no lo hagan de manera positiva, es decir no tendrán un buen desempeño laboral.

Segundo entrevistado: temor, miedo, falta de concentración, en la que puede afectar la comunicación en el trabajo en equipo y la atención de enfermería, lo que impacta la seguridad del paciente.

Tercer entrevistado: El efecto sería que al ser mal tratado emocionalmente no va a tener los suficientes ánimos para atender a un paciente.

Cuarto entrevistado: Depresión y ansiedad, y pérdida de interés en las actividades que solían disfrutar

Quinto entrevistado: Sería la mala atención a consecuencia del hostigamiento ejecutado por el acosador.

Sexto entrevistado: En este caso a los internos de enfermería su autoestima y desempeño sería irregular y tendría una mala

Séptimo entrevistado: Uno de los efectos principales es en cuanto el rendimiento de los internos, va haber una atención de mala calidad ya que al estar expuestos a esta situación su desempeño bajara por tener pensamientos negativos.

Octavo entrevistado: El efecto va hacer que los internos trabajen de manera negativa en cuanto a la atención a los pacientes, afecta directamente a la salud física y emocional, en algunas ocasiones abandonar el lugar de trabajo.

Noveno entrevistado: Uno de los efectos sería que el interno no dé el cien por ciento en su lugar de labores. Además, pueden incluir una disminución en la motivación y atención en el desempeño del trabajo.

Décimo entrevistado: Su trascendencia afecta los resultados de la actividad, rendimiento y muchas de las veces en el trato, porque el interno al estar sometido a presiones que menoscaben o perjudiquen su dignidad, lesiona de forma directa la calidad y

productividad también del hospital.

Comentario de la autora: La quinta pregunta en cuanto a los efectos que produce el acoso laboral para la eficaz atención a los pacientes en los hospitales menciono algunos de los efectos como el estrés y salud de las víctimas la cual afecta en sus labores ya que al estar mal ya psicológicamente no van a tener la capacidad de desenvolverse normalmente y es así que al atender a los pacientes estos no van a recibir una buena atención por parte de ellos. La quinta pregunta en cuanto a los efectos que produce el acoso laboral para la eficaz atención a los pacientes en los hospitales públicos es el temor, miedo, falta de concentración en los internos que hace que no se desenvuelvan bien en sus labores, Como quinta respuesta los efectos que produce el acoso laboral para la eficaz atención a los pacientes en los hospitales menciono al ser maltratado emocionalmente no va a tener los suficientes ánimos para atender a un paciente y los efectos que produce el acoso laboral son la depresión, ansiedad, y pérdida de interés en las actividades que solía disfrutar. En cuanto a los efectos que produce el acoso laboral para la eficaz atención en los pacientes menciono que a consecuencia de ello la mala atención se da por el hostigamiento ejecutado por el acosador. En cuanto a los efectos que produce el acoso laboral establece que los internos de enfermería su autoestima y desempeño sería irregular y tendría una mala atención a los pacientes. A consecuencia de ello va a hacer que los internos trabajen de manera negativa, en la atención a los pacientes, ya que este problema afecta directamente a la salud física y emocional, en algunas ocasiones abandonar el lugar de trabajo.

A la sexta pregunta: **¿Considera usted que la normativa legal garantiza el fiel cumplimiento del derecho de las enfermeras/os en cuanto a su salud física, moral y psicológica en los hospitales que sustente la necesidad de mejorar la atención en los internos.?**

Respuestas:

Primer entrevistado: Bueno, la normativa nos garantiza en tales derechos, aquí el problema es el miedo al denunciar a estos acosadores ya que en este caso tienen temor de denunciar a sus jefes por motivo que les asignan una mala nota, es por eso que estos callan.

Segundo entrevistado: A mi opinión considero que no se está garantizando la normativa, debido a que no se mantiene un seguimiento, por las personas que están al tanto de ello, no están lo suficientemente capacitados.

Tercer entrevistado: Sí, pero mucha de ellas no se puede ayudar porque estas

personas vulneradas se quedan callados y no hablan. Esto se debe al hostigamiento y amenazas que les produce el acosador.

Cuarto entrevistado: Sí el problema radica aquí en que no se sabe de aquella información ya que no es denunciada por parte de los internos.

Quinto entrevistado: Sí el problema se da que dentro de la institución no lo cumplen. Lo cual se debería capacitar con el fin de que no se vulneren los derechos de las personas.

Sexto entrevistado: Sí la ley nos da en su normativa leyes para poder trabajar en un ambiente sano

Séptimo entrevistado: Bueno la ley menciona sus reglas, pero en las instituciones no cumplen con algunas de ellas.

Octavo entrevistado: Si, la ley nos garantiza tales derechos a todas las personas, pero el problema radica que dentro de los establecimientos estas personas no cumplen, y en varios casos se ve que el trato hacia el personal es de mal trato, más bien son las personas que están dentro de los establecimientos quienes violan los derechos de los internos.

Noveno entrevistado: En gran parte la ley está ahí, el problema es cuando en tales instituciones en este caso en los hospitales no se cumple.

Décimo entrevistado: Yo creo que en gran parte se debería realizar un control o un seguimiento en el cual se haga cumplir la normativa de los derechos que tienen los internos y no sean abusados laboralmente

Comentario de la autora: En cuanto a la sexta pregunta nos dice que la normativa nos garantiza en tales derechos, en mi opinión, aquí el problema es dentro de tal institución, lo que provoca el no denunciar este hecho por el temor a denunciar a sus acosadores, un motivo puede ser que les asignan una baja nota al final del internado,

A la séptima pregunta: **¿Que sugerencias daría usted para garantizar los derechos de los internos de enfermería en los hospitales públicos, frente al acoso laboral?**

Respuestas:

Primer entrevistado: Desarrollar medidas y estrategias preventivas de la violencia y acoso laboral, como capacitaciones y talleres para el personal de enfermería y la implementación de protocolos de atención y denuncia.

Segunda entrevista: Realizar visitar a los centros de trabajo formales y no formales para identificar situaciones de acoso laboral y posibles violaciones a los derechos de los

trabajadores.

Tercer entrevistado: Es darles a conocer sus derechos con el fin de que no se vulneren sus derechos y que las leyes sean un poco más fuertes con el fin de que las víctimas sean tratadas por igual.

Cuarto entrevistado: Se debería llevar a cabo la inspección dentro del área que se encuentren los internos, para así verificar que se esté cumpliendo con la normativa con el fin que no abusen de los laboralmente.

Quinto entrevistado: El encargado de supervisar dar un llamado de atención con el fin de que se comunique más frecuentemente con los internos.

Sexto entrevistado: Poner reglas más claras y que sean sancionados o destituidos de cierta institución.

Séptimo entrevistado: Poner reglas más fuertes con el fin de que ya no exista más acosadores y tengan un buen trato hacia los demás.

Octavo entrevistado: Hablar con todos los del área con el fin de exponer los reglamentos o derechos de los internos para que no se dejen pisotear por acosadores que tienen como finalidad dañar o hacer que renuncien a su lugar de trabajo.

Noveno entrevistado: Realizar o socializar charlas en este caso a doctores licenciadas y a internos con el fin de conocer sus derechos y así también hacer conocer el trato dentro de tal institución.

Décimo entrevistado: Yo creo que se podría mejorar con buen trato y dando charlas motivacionales preparando a todos los trabajadores es decir médico, enfermeros e internos referente al trato que se debe tener entre todos y a la igualdad que debe de existir.

Además, las universidades pueden generar programas de vigilancia/ayuda para brindar respaldo a los grupos estudiantiles que lo requieran.

Comentario de la autora: El acoso laboral es un problema serio en cualquier lugar de trabajo, incluyendo los hospitales públicos donde los internos de enfermería pueden ser más vulnerables. Para garantizar los derechos de los internos de enfermería en estos casos, algunas sugerencias incluyen, establecer políticas claras que prohíban el acoso laboral y establezcan un proceso para reportar y tratar el acoso, los internos de enfermería, deben recibir capacitación y sensibilización sobre el acoso laboral, sus efectos y cómo prevenirlo. Identificar y abordar el acoso: Los supervisores y gerentes del hospital deben estar atentos a cualquier

señal de acoso y tomar medidas para abordarlo de inmediato.

6.4. Estudio de Casos

Sentencia

a. Datos Generales.

- *Nro. Proceso:* 978-2011
- *Juzgado:* Primera Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Guayas

B. ANTECEDENTES.

En el juicio No 978-2011, la Dra. Roció Salgado Carpio como ponente de este Tribunal de la Corte Nacional de Justicia de lo Laboral. El 11 de diciembre del 2012, seguido por Raúl Stalin Paredes Basantes contra Galo Enrique Palacios Zurita, el demandado interpone el recurso de casación de la sentencia dictada por la Primera Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Guayas. Comparece Raúl Stalin Paredes Basantes, manifestando que desde el 15 de mayo de 1992 laboró como despachador en la gasolinera Repsol ubicada en la ciudad de Ambato, cuyo gerente o administrador era Galo Enrique Palacios Zurita, posteriormente por pedido de este último, en 1996 el actor trabajó, como jefe de patio, en la Gasolinera Repsol en la ciudad de Milagro, bajo órdenes y dependencia del demandado, hasta el 17 de septiembre de 2009, fecha en la que el actor deja de trabajar frente a los hostigamientos de los que fue víctima, por parte del demandado sobre carga de trabajo porque quería que trabaje la noche y el día . Y además señala que su última remuneración fue de \$300.00, sin beneficios de ley, tampoco se le pagaban las horas extraordinarias ni suplementarias.

El juez de primera instancia, declara parcialmente con lugar a la demanda, la Segunda Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, el 11 de marzo de 2011, dicta sentencia, en la cual ordena el pago de los rubros adicionales. Disconforme con esta decisión el demandado interpone el recurso de casación. Las causales alegadas. La Corte Nacional de Justicia no le acepta el recurso de casación porque no cumple los requisitos ya que el recurrente fundamenta la causal primera y tercera, Porque una persona nunca puede estar de acuerdo de las conclusiones de los hechos que ha llegado el Tribunal y al mismo tiempo estar en desacuerdo (Hostigamiento, 2012, pág. 3). El Tribunal de la Corte Nacional de Justicia señala que existió hostigamiento ya que el señor Galo Enrique Palacios Zurita, admite en su confesión judicial que

le hostigaba todo el tiempo que trabajo con el porque se perdía combustible en la gasolinera Repsol. Por lo cual el Tribunal de Casación señala que **en el numeral 5 del artículo 326** establece.

“Toda persona tendrá derecho a desarrollar en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, higiene, y bienestar” (Constitución de la República del Ecuador, 2021, pág. 155). Este derecho debe ser ejercidos en condiciones de igualdad y no discriminación. Porque no pueden violar los derechos de los trabajadores. En este caso no fue despido intempestivo porque tiene que ser notorio. Lo que sucedió fue es un despido indirecto porque el empresario de forma dolosa afecta el derecho del trabajador por insultos. En el año 2012 ya existió una sentencia de hostigamiento laboral que fue dictada por la Corte Nacional de Justicia ya que es un sinónimo del acoso laboral, la fundamentación de esta sentencia fue la sentencia de Colombia de número C-282-07, y de acuerdo el principio que está establecido en el artículo, 326 numeral 5 , 11, numeral 2, y el articulo 66 numeral 4 de la Constitución y en el artículo 173, 42 numeral 13 del Código de trabajo a pesar de no haber una norma expresa sobre el acoso laboral en el Código de Trabajo y en la LOSEP, ya que son las encargadas de regular las relaciones laborales en el Ecuador es decir se encargan de que haya un equilibrio entre las partes de la relación laboral. En el año 2017 del 9 de noviembre se reformo el Código de Trabajo y a la LOSEP se implementó esta figura para garantizar los derechos de las partes de la relación laboral ya que antes existió un vacío legal en donde este tipo de actos que daba en la impunidad.

Porque no tenían en que fundamentarse para realizar una denuncia pero a pesar de existir esta reforma existe problema jurídico porque en la definición no especifica que conductas pueden ser consideradas de acoso laboral ya que se puede confundir con las exigencias para que se cumpla los deberes u obligaciones que le corresponde realizar dentro de una empresa para lo que fue contratado y también el procedimiento del proceso no es muy claro, las formas para identificar el acoso laboral solo establece para el sector privado y en el sector público no existe ninguna forma para identificar el acoso laboral para lo cual es necesario que se realice otra reforma para que no exista con función en el momento de dictar una sentencia o poner una denuncia y también debe poner una caución para las personas que denuncien sin ser víctimas del acoso laboral para evitar vulnerabilidad de derechos de cualquiera de las partes.

Caso No. 2

Noticia.

La violencia y el maltrato hacia los estudiantes de Medicina están naturalizados en Ecuador. Publicación: 19 de octubre de 2022

En octubre el país observó una lamentable situación, un interno rotativo de 28 años, de Medicina del Hospital General Docente de Ambato, se quitó la vida porque sufría un cuadro depresivo derivado, aparentemente, de una alta carga de trabajo, acoso laboral y dificultades para costear su tratamiento, donde se supone que médicos y enfermeras salvan la vida de las personas.

El padre del aspirante a neurocirujano conversó con METRO ECUADOR para contar lo que sabía sobre lo que su hijo atravesó y las acciones judiciales que va a emprender la familia. También solicitó que no se publique el nombre del chico ni el de él (que se supone que ya muchos conocen) por respeto y protección a su nieto.

Lo primero que se le consultó fue acerca de los mensajes de WhatsApp filtrados en redes son verdaderos y respondió de forma afirmativa. En los textos se lee una conversación que el joven casi médico conversaba con su madre. “No tengo energía y sin mis pastillas siempre paso triste. No me concentro en nada. Todos me hablan. No estoy durmiendo, ni comiendo. Quiero dormirme y no despertar nunca”. Mencionaba el chico.

El padre del joven se encuentra consternado e indignado por el fallecimiento de su hijo y el entorno en el que estaba. Ha conocido que las causas pudieron haber sido muchas, pero se ha enterado de a poco el acoso laboral que sufría. Ahora va a llegar hasta las últimas consecuencias. Lo que sí aclaró es que no pretende con esto generalizar. Más bien hacer visible lo ocurrido, pero con hincapié en que no todos los doctores son iguales. “No es la primera vez que esto ocurre. Y no quiero que la muerte de mi hijo quede impune”, Por el momento, realiza las investigaciones correspondientes. Y sostiene que lo que sí es un hecho es que su hijo fue víctima de acoso laboral. “No solo a mi hijo; a otros internos también que están por graduarse”.

En base a esta información sobre la realidad del acoso laboral que viven tanto a nivel nacional como en Latinoamérica, es necesario indicar que el 23% dice haber sufrido acoso laboral, la cual son causas que las víctimas no puedan disfrutar de un ambiente laboral sano y tranquilo, que a consecuencia de ello produce un bajo desenvolvimiento al momento de

realizar las actividades en el lugar de trabajo, esto genera afectaciones en los derechos que se encuentran reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador, generando como consecuencia el mal desenvolvimiento y atención a los pacientes.

6.5. Análisis de Datos Estadísticos

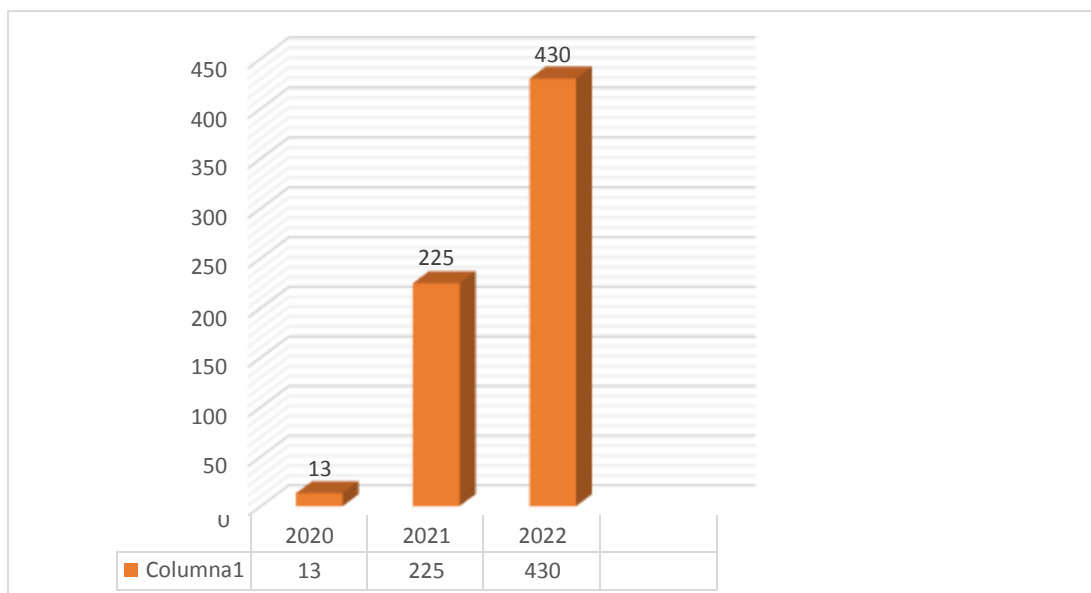
Para el desarrollo del presente subtema, se procedió a indagar y obtener información oportuna y datos estadísticos acerca de las víctimas que sufren de acoso en relación a su actividad laboral, para lo cual se precede a realizar el respectivo análisis e interpretación.

6.5.1. Acoso Laboral en el periodo 2021 al 2022 Ecuador

En promedio, en nuestro país según el Ministerio de Trabajo recibe de 2 a 26 denuncias al mes por acoso laboral. Las Estadísticas de 2021 señalan que el Ministerio de Trabajo registra 137 denuncias por acoso laboral, de las cuales 106 fueron resueltas.

Según la evolución de acoso laboral en el año 2020 hubo un aproximado de 13 denuncias, en el 2021 un aproximado de 225 y en 2022 de 430 denuncias. Las direcciones regionales de Quito y Guayaquil son los departamentos con mayor incidencia de casos con 95 y 96 denuncias por acoso laboral o discriminación, respectivamente.

Figura 9 Gráfico de porcentajes.



Fuente: Ministerio de Trabajo
Autora: Jessenia Silva

Interpretación de la autora: Mediante la obtención de información proporcionada por el Ministerio del Trabajo se puede evidenciar ha receptado 251 denuncias por acoso laboral. Según expertos, las víctimas prefieren no denunciar por temor a represalias o por falta de acciones en las empresas. De acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), 65 de cada 100 mujeres ha sufrido algún tipo de violencia a lo largo de su vida; esto incluye diversas formas de violencia como la física, sexual y psicológica suscitadas en diferentes entornos como el familiar, el social y el laboral.

En este último, en lo que va del año 2021, el Ministerio del Trabajo ha receptado y atendido 251 denuncias por acoso laboral. Las direcciones regionales de Quito y Guayaquil son los departamentos con mayor incidencia de casos con 95 y 96 denuncias por acoso laboral o discriminación, respectivamente.

7. Discusión

7.1. Verificación de los objetivos

En el presente subtema, se analizarán y sintetizarán los objetivos planteados previamente, dentro del proyecto de Integración Curricular legalmente aprobado; donde se planteó un objetivo general y tres objetivos específicos que a continuación se va a constatar la verificación:

7.1.1. *Objetivo General.*

El objetivo general constatado en el trabajo de integración curricular legalmente aprobado es el siguiente: **“Realizar un estudio doctrinario, jurídico, acerca del derecho a la igualdad y dignidad de los internos de enfermería de las ciencias de la salud en los hospitales públicos que son víctimas de acoso laboral”.**

El presente objetivo general se logra verificar de la siguiente manera: el estudio jurídico que se lo realizó a través del análisis e interpretación de las normas jurídicas que están directamente relacionadas a la vulneración del derecho a la igualdad y dignidad de los internos de enfermería víctimas de acoso laboral que se encuentran reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador, Código del Trabajo. De la misma manera se verifico este objetivo con el derecho comparado, donde se analizaron e interpretaron las normas jurídicas extranjeras entre las leyes que se utilizaron son las siguientes: Ley 1010 de Colombia, Ley 1225 de Argentina, y la legislación de Perú, y finalmente el estudio de campo se lo realizó mediante las técnicas de encuesta que fueron aplicadas se aplicaron encuestas a treinta internos de enfermería, además a 30 profesionales especialistas en Laboral, la técnica de entrevista que fueron aplicadas a diez profesionales especializados en Laboral, entre ellos, Inspector de Trabajo, Abogados especialistas en laboral.

7.1.1. *Objetivos Específicos.*

El primer objetivo específico consiste en: **“Identificar las formas de conductas más frecuentes usadas por el acosador, ya sea, humillación, violencia verbal, aislamiento, y discriminación en el personal de internos de enfermería de la salud.”**

El acoso laboral en el Ecuador lo encontramos en el Código de Trabajo la cual define al acoso laboral como todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral.

El objetivo en mención se verifica al momento de plantear la cuarta pregunta de la técnica de la entrevista dirigida a los profesionales especialistas en Laboral, Inspector de trabajo, al preguntarles: ¿Podría usted indicar cuales serían las conductas más frecuentes usadas por un acosador laboral ?, donde los 10 profesionales señalaron que las conductas más frecuentes de un acosador, son las humillaciones, ridiculización en público, burlas que son de manera directa y en cuando a indirecto suelen aislar a la víctima, manipular a otros para que lleven a cabo las actividades de acoso, la superioridad en el conocimiento y el egoísmo de compartir, miradas acusantes. La cual se identifican en el punto 4.26.1 en el perfil del acosador.

De la misma manera dentro de las entrevistas que se realizaron, para verificar este objetivo se planteó la pregunta tres de la entrevista: ¿Podría usted indicar cuales serían los derechos vulnerados en el ámbito laboral de las víctimas que padecen de acoso u hostigamiento?, a lo cual los entrevistados señalaron que los ejes fundamentales de los derechos humanos son la igualdad libertad y dignidad., se relaciona con el principio de autonomía, a nivel teórico se habla mucho de ello, en la práctica asistencial muchas de las veces no se toma en cuenta y se observa algunas conductas paternalistas, es aquí donde el Estado tiene la responsabilidad de protegernos ante las vulneraciones , como en este caso el derecho a la vida, a la salud , a convivir en un ambiente sano, ya que al recibir acoso nos hace que psicológicamente nos acabe emocionalmente y en algunos casos al sufrir este hostigamiento dentro del trabajo, bajo presión, discriminación, egoísmo e intolerancia tiene como consecuencia un bajo desempeño en los hospitales y en algunos casos el quitarse la vida.

Con respecto al segundo objetivo específico esta trata sobre: **“Fundamentar doctrinariamente los efectos o consecuencias que produce el acoso laboral en la atención en los hospitales públicos.”**

Este objetivo se logra verificar, al momento de analizar el marco teórico previamente elaborado para sustentar el presente trabajo de integración curricular, como es en el punto 4.25 la cual nos manifiesta la opinión de los autores Olmedo y Gonzales, asimismo de Sandín & Chorot , dentro de la normativa, el Código de Trabajo en el numeral 13 del Art.42, en lo concerniente a la obligación de los empleadores al tratar a los trabajadores con debida consideración, no refiriéndose con maltrato de palabra laboral en cuanto a sus ventajas se encuentra, mejorar el clima laboral, promover el trabajo en equipo, comprometer más a los trabajadores, y también la de obtener beneficios tributarios, mientras que en las desventajas algunas personas tienen un bajo rendimiento laboral en cuanto al tema ya sea por la vulneración de estos derechos que a consecuencia de ello su autoestima se minimiza y hace que sean poco productivos y como resultado algunos de ellos renuncian a tal trabajo.

Muchas de las veces el incumplimiento de las diversas leyes en tales instituciones que amparan los derechos de los trabajadores, provoca una falta de compromiso y estabilidad por parte de los mismos, a la par se ve una falta de educación y capacitación por parte de los empleados, situación que es bien aprovechada por los empleadores, ya que al momento de denunciar sobre este tema no hay suficientes pruebas acerca del acoso.

De la misma manera, dentro del marco teórico se evidenciaron los derechos que tienen los internos de enfermería, los cuales deben ser garantizados para que ellos puedan tener un buen ambiente laboral y un buen desarrollo de sus prácticas. Así mismo se puede encontrar el término de acoso laboral según autores como Javier Abajo Olivares, La psicóloga francesa,

Marie France Hirigoyen la cual establecen que es todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral.

También se pudo verificar este objetivo a través del derecho comparado, donde se determinó que, en varios países como Colombia, Argentina, y Perú garantizan el principio del interés superior del acosado por medio de normativas o leyes que se aplican a favor de los sufren de acoso esto es muy importante pues buscan mejorar y proteger la seguridad y salud de los trabajadores, en cuanto a sus derechos y su dignidad, de alterar su salud física o mental laborales. De la misma manera se pudo dar cumplimiento a este objetivo por medio del estudio de campo realizado a los profesionales de derecho, para ello se aplicó la pregunta cuatro de la encuesta: ¿Considera usted, que faltan garantías a los internos de enfermería para que procedan a presentar las denuncias ante autoridad competente del hospital?, a lo que los profesionales encuestados señalaron que si es necesario sugerir la inmediata introducción de una reforma legal que llene este vacío existente en nuestro orden jurídico laboral, mediante nuevas normas jurídicas que tipifiquen el delito de acoso laboral, en las relaciones de trabajo, que beneficie a un sinnúmero de trabajadores que sufren de acoso. Además, se aplicó la pregunta uno de la encuesta: ¿Cree usted que se está cumpliendo con el numeral 3 del artículo 66 de la Constitución de la República que reconoce y garantizara a las personas, el derecho a la integridad personal que incluye la integridad física, psíquica moral de los internos de la salud en su campo laboral? , a lo que los entrevistados señalaron que, si se debería dar cumplimiento al articulado planteado, y más aún cuando las víctimas son vulnerables en este caso el Estado tienen el deber de atender sus necesidades, pues muchas de las veces estas personas presentan casos de discriminación por su condición, maltratos es por ello que se debe hacer cumplir con cada una de las disposiciones que establece nuestra norma suprema.

Finalmente, el tercer objetivo específico trata sobre: **“Determinar si la normativa legal garantiza el fiel cumplimiento del derecho de las enfermeras/os en cuanto a su salud física, psicológica en los hospitales que sustente la necesidad de mejorar la atención en los internos.”**

Se puede verificar el cumplimiento de este objetivo con la aplicación de la sexta pregunta de la encuesta, donde se preguntó: Considera usted que la normativa legal garantiza el fiel cumplimiento del derecho de las enfermeras/os en cuanto a su salud física, moral y psicológica en los hospitales que sustente la necesidad de mejorar la atención en los internos.? donde los encuestados manifestaron que si bien estos derechos no son específicos solo en personal de enfermería, se aplican a todos los trabajadores y tienen por objeto garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para todos.

El personal de enfermería, está expuesto a una serie de riesgos relacionados con su trabajo, incluyendo riesgos físicos y psicológicos. La normativa en cuanto a la salud incluye el derecho a un ambiente sano y seguro para su integridad física, psíquica y personal; también el recibir un trato digno, justo y respetuoso. Es así que al incorporarse el acoso laboral, brindará mayor armonía en las relaciones laborales, lo que permitirá que el trabajador cuente con estabilidad laboral para realizar sus actividades tranquilamente, demostrando eficacia y eficiencia, en su mayoría las normas que sancionan el acoso laboral, también hace falta un control estricto en las instituciones, enfocadas en el tema para que puedan ayudar a este grupo de atención prioritaria atendiendo a sus necesidades, pues al ser doblemente vulnerables necesitan que sus representantes legales tengan un trabajo estable.

De la misma manera este objetivo se verifico a través de la aplicación de la pregunta siete de la entrevista dirigida a los profesionales de derecho especializados: ¿Que sugerencias daría usted para garantizar los derechos de los internos de enfermería en los hospitales públicos, frente al acoso laboral?, donde los entrevistados manifestaron que sería de mucha importancia y utilidad el establecimiento de políticas públicas que estén dirigidas a controlar las acciones de los empleadores víctimas de acoso laboral con la finalidad de evitar que los derechos de los internos y personal de salud no se vean vulnerados. La cual en los casos se pudo manifestar que existe dentro de los hospitales vulneración de derechos, que ha consecuencia de ello estos están psicológicamente mal.

8. Conclusiones

En base a la investigación realizada y una vez verificados los objetivos del presente trabajo, se llega a concluir lo siguiente

Se llega a concluir que la violencia de género evidentemente constituye una problemática social, la cual no se limita a la violencia física, sino que esta llega a comprender cualquier conducta que debido al género se llegue a causar daño a la víctima, y puede ocurrir tanto en el ámbito público como privado

Primero: Se llega a concluir que el acoso laboral evidentemente constituye una problemática a nivel mundial, la cual no se limita solo al acoso, sino que esta conducta llegue a causar otras formas, como la discriminación, hostigamiento, humillaciones, que afectan a la víctima y a consecuencia de ello, llegar al punto de abandonar su lugar de trabajo, padecer de estrés y en algunos casos llegan a quitarse la vida.

Segunda: El acoso laboral hacia los internos de enfermería es una realidad en los hospitales públicos, según la encuesta dirigida a los mismos, los resultados mostraron que el (80%) manifestó haber sido víctima de acoso laboral durante la etapa de internado, en este sentido es preocupante que esta problemática cada vez vaya en aumento y esté en desconocimiento o no se haya tomado en cuenta por las autoridades de los hospitales involucradas para las medidas de control, donde demuestra la necesidad de tomar medidas para erradicar esta problemática. .

Tercera: Las conductas agresivas más frecuentes perpetradas a la enfermería pertenecen al ámbito de los problemas de comunicación y relaciones interpersonales, lo que induce a importantes síntomas de estrés y ansiedad. Los internos de enfermería con respecto al acoso laboral, perciben el maltrato verbal el cual va desde gritos, insultos, humillaciones, que afecta no solo a la autoestima del interno, sino también a su desenvolvimiento en el lugar de trabajo.

Cuarta: Esto demuestra que en los hospitales se posee un ambiente laboral de estrés y tensión constante. Los resultados obtenidos de la investigación nos pueden llevar a considerar que el desgaste que padece el personal de enfermería se debe a la sobre carga laboral mismo del trabajo y el hostigamiento continuo por parte de los acosadores.

Quinta: El acoso laboral en enfermería en base a la investigación se vulneran algunos derechos fundamentales de los trabajadores, como el derecho a la dignidad e integridad y el derecho a la igualdad ante la ley. Para lo cual es necesario tomar medidas para prevenir y abordar adecuadamente el acoso laboral.

Los líderes o supervisores de los hospitales públicos tienen un papel importante que desempeñar en la eliminación del acoso laboral, mediante la promoción de un ambiente laboral positivo y la toma de medidas contra los acosadores.

9. Recomendaciones

Las siguientes recomendaciones en cuanto a mi proyecto de trabajo de integración curricular que se estima pertinente presentar son las siguientes:

Primero: A través de las autoridades de la Facultad Ciencias de la Salud de las Universidades, se haga conocer o advertir de estos resultados a los departamentos de recursos humanos de los distintos centros en los que los internos rotativos de enfermería realizan su práctica, para concienciar sobre la problemática y adoptar estrategias de prevención correspondientes.

Segundo: Así también, se recomienda dar a conocer sobre estos resultados que evidencian en cuanto a la encuesta realizada a los internos de enfermería acerca del acoso laboral a sus supervisores, para que de esta manera exista un conocimiento y seguimiento previo que anticipe a situaciones que posteriormente puedan presentarse como lo expresan en los internos y así se pueda evitar las consecuencias tan perniciosas que nos deja esta situación.

Tercero: Se recomienda a las Universidades que den asesoramiento en los Hospitales para así exponer a todos los que conforman el área de salud, con la intención de hacer conocer sus derechos y obligaciones para que al momento de ser vulnerados sus derechos puedan denunciar tal acoso.

Cuarto: Es importante sensibilizar a los profesionales mencionados como autores de acoso laboral con charlas o capacitaciones sobre el tema para concienciarlos y de esta manera lograr un ambiente de trabajo armónico tanto para profesionales como para internos.

Quinto: Al Ministerio de Trabajo, para que realice inspecciones continuas, con el objeto de identificar esta conducta inherente a la actividad laboral, que si bien es cierto no siempre es denunciada, por el temor a ser destituidos, siendo por ende trascendental, crear los mecanismos pertinentes para su identificación, lo que coadyuva a evitar que la vulneración de los derechos de la víctima.

9.1. Lineamientos Propositivos.

En la presente investigación, mediante el análisis del marco teórico, los datos proporcionados por las técnicas empleadas tales como las encuestas y entrevistas, el análisis de casos de la Corte Constitucional y la Corte Interamericana de Derechos Humanos, se identifica que efectivamente el acoso laboral la cual constituye un problema social que es importante abordar, pero es el gobierno el que debe articular sus acciones para que pueda efectivizarse, que el acoso laboral sea prevenida y consecuentemente erradicada. Ante esto, se propone lo siguiente:

Entre los principales lineamientos a recomendación es la de programar una evaluación psicológica, para detectar casos de acoso, en los enfermeros de los hospitales, que pueden ser tratados por un psicólogo, la cual es una medida preventiva y proactiva que busca evitar problemas mayores a futuro. Además, esta medida puede mejorar la productividad de los enfermeros, ya que la vulneración de derechos puede afectar su desempeño laboral.

Establecer políticas de prevención y protección contra el acoso laboral; es necesario que las instituciones de salud implementen políticas y protocolos claros que definan y prohíban el acoso laboral, así como mecanismos para la denuncia y la investigación de las denuncias.

Formación en materia de prevención del acoso laboral; las instituciones de la salud deben proporcionar formación y capacitación sobre el acoso laboral al empleador, incluyendo a los internos de enfermería, para que puedan reconocer y prevenir el hostigamiento y la intimidación. Además, en el protocolo debe establecer y dejar claras cuáles son las actitudes, comportamientos o acciones que se considerarán acoso laboral.

Ofrecer apoyo y recursos a las víctimas: las instituciones de salud deben ofrecer apoyo y recursos a las víctimas de acoso laboral, incluyendo asesoramiento legal, asistencia psicológica y un entorno seguro para trabajar.

Sancionar a los acosadores, es necesario que las instituciones de salud tomen medidas

disciplinarias contra los acosadores y establezcan sanciones que sean proporcionales a la gravedad de sus acciones.

Monitoreo y evaluación, las instituciones de salud deben monitorear y evaluar continuamente la eficacia de sus políticas y medidas para prevenir el acoso laboral y tomar medidas correctivas si es necesario.

Ofrecer capacitación para los líderes y gerentes de los hospitales públicos, así como para los internos de enfermería, sobre cómo prevenir y abordar el acoso laboral.

10. Bibliografía

Ley de Ejercicio Profesional de las Enfermeras y Enfermeros del Ecuador. (1999). *Ley de Ejercicio Profesional de las Enfermeras y Enfermeros del Ecuador*.

Afanador., M. I. (2002). *El Derecho a la Integridad Personal*. Colombia. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/110/11000806.pdf>

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). *Declaracion Nacional de los Derechos Humanos*. Obtenido de <https://www.registrocivil.gob.ec/wp-content/uploads/2015/04/DECLARACION%20DE%20LOS%20DERECHOS%20HUMANOS.pdf>

Asamblea Nacional. (1991). *Código Penal del Perú*. Perú. Obtenido de <https://lpderecho.pe/codigo-penalperuanoactualizado/#:~:text=Contiene%20las%20%20C3%BAltimas%20modificaciones%20de,27%20de%20enero%20de%202023.&text=Compartimos%20con%20ustedes%20el%20C3%B3digo,de%20abril%20del%20mismo%20a%C3%B1o>.

Asamblea Nacional. (2006). *Ley Orgánica de Salud*. Quito.

Asamblea Nacional. (2021). *Código de Trabajo*. Quito: última reforma. Obtenido de <https://biblioteca.defensoria.gob.ec/handle/37000/3364>

Asamblea Nacional. (2021). *Código de Trabajo*. Quito. Obtenido de <https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/3364/1/C%20c3%b3digo%20de%20Trabajo%20%2804-11-2021%29.pdf>

Asamblea Nacional. (1949). *Constitución Política de Costa Rica*. Costa Rica. Obtenido de <https://pdba.georgetown.edu/Parties/CostaRica/Leyes/constitucion.pdf>

Asamblea Nacional. (1949). *Constitución Política de Costa Rica*. Obtenido de <https://pdba.georgetown.edu/Parties/CostaRica/Leyes/constitucion.pdf>

Ayala, C. (2019). *Acoso moral en el trabajo (mobbing): concepto y elementos*.

Biblioteca Nacional de Medicina EE. UU. (2021). *MedlinePlus*. Obtenido de Ansiedad: <https://medlineplus.gov/spanish/anxiety.html>

Cabanellas , G. (2004). *Diccionario Jurídico Elemental* (Décimo séptima ed.). Argentina.

Código Del Trabajo. (2021). *Código Del Trabajo*.

Código Penal del Perú. (1991). *Código Penal del Perú*. Perú.

Congreso de Colombia. (2006). *Acoso Laboral en Colombia*. Colombia. Obtenido de https://oig.cepal.org/sites/default/files/2006_col_ley1010.pdf

Congreso de Colombia. (2006). *Ley 1010*. Colombia. Obtenido de http://www.unal.edu.co/dnp/Archivos_base/1_LEY_1010_DE_2006.pdf

Consejo Internacional de Enfermería. (2002). Definición de Enfermería. Obtenido de <https://www.icn.ch/es/politica-de-enfermeria/definiciones>

Constitución de la República del Ecuador. (2021). Ediciones Legales. doi:Quito

Constitución Política de Costa Rica. (1949). *Constitución Política de Costa Rica*.

David González, J. L. (2013). Perfiles Victimológicos en Trabajadores Acosados en su Lugar de Trabajo. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281931436004>

De Buen Lozano, N. (2000). *Derecho del Trabajo I*.

Declaración de Derechos Humanos. (s.f.).

Declaración Universal de Derechos Humanos. (1948). *Derecho a la Igualdad*. Obtenido de <https://www.standup4humanrights.org/es/article.html?article=1>

Diccionario panhispánico del español jurídico. (2022). *Dignidad de la persona*. Obtenido de <https://dpej.rae.es/lema/dignidad-de-la-persona>

Elena Trujillo. (3 de Julio de 2021). *Ecomipedia.com*. Obtenido de Ecomipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/derecho-constitucional.html>

Enciclopedia Humanidades. (2019). Obtenido de <https://humanidades.com/dignidad/#:~:text=of%20reading-,%C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20dignidad%3F,orientaci%C3%B3n%20sexual%20ni%20otros%20condicionantes>.

Equipo editorial, Etecé. (2019). Dignidad. *Enciclopedia Humanidades*.

Field, T. (1996). *Bully In Sight*. Oxfordshire.

Fude By Educative. ((s.f.)). ¿Qué es el Derecho Laboral ? Obtenido de <https://www.educativo.net/articulos/que-es-el-derecho-laboral-620.html>

Gómez Gonzales, C. M. (2013). *Nociones de Derecho*. Porrúa.

Gómez, F. (2010). *Nueva ley procesal de Trabajo*. Perú.

Gómez, F., & Gustavo, C. (2013). *Derecho al Trabajo*.

Guillermo Cabanellas. (1979). *Derecho del Trabajo*. Quito-Ecuador.

Heinemann, P. (1972). *Mobbing*.

Hirigoyen, M. (2001). *El Acoso Moral en el Trabajo. Distinguir lo Verdadero de lo Falso*. Buenos Aires .

Hirigoyen, M. F. (2001). *El acoso moral en el trabajo: Distinguir lo verdadero de lo falso*. (Vol. 67). Barcelona.

- Laiza, J. (2018). *Fundamentos Jurídicos para regular la ley contra el mobbing laboral a efectos de garantizar el respeto de los derechos laborales*. Perú. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/657/Tesis%20Final.pdf?sequence=>
- Lebow, H. (2022). Que es el mobbing en el lugar de trabajo y como detenerlo? *PsychCentral*. Obtenido de <https://psychcentral.com/health/avoid-losing-temper-at-work#early-signs>
- Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. (2003). *Ley No 1225 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires*. Buenos Aires. Obtenido de <https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/51612>
- Ley 14, General de Sanidad. (1986). *Ley 14, General de Sanidad*.
- Ley Universal de Derechos Humanos . (1948). *Derecho a la Igualdad* .
- Leymann. (1993). *El acoso laboral o terror psicológico*.
- Leymann, h. (1993). *Mobbing Psychological Terror at Work, and How One Can Defend Oneself*. European.
- Leymann, h. (1996). *The Content and Development of Mobbing at Work*. European. Obtenido de https://www.academia.edu/2436023/The_content_and_development_of_mobbing_at_work
- Lorenz, K. (1991). *Mobbing*.
- LOSEP. (2010). *Ley Orgánica de Servicio Público*.
- Ministerio de la Salud Pública. (2016). *Norma Técnica Del Internado Rotativo En Establecimientos de Salud*. Quito, Ecuador. Obtenido de https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2021/06/Acuerdo_Ministerial_5286_NORMA_INTERNADO_ROTATIVO_5_SEP_2019_.pdf
- Ministerio de la Salud. (2022). *Reglamento Interno para los Programas de Internado Rotativo*. Ecuador.
- Naciones Unidas. (1948). *Declaración De Derechos Humanos*. Obtenido de <https://www.epn.edu.ec/wp-content/uploads/2015/06/Declaracion-DDHH1.pdf>
- Newstrom, J. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo* (13 ed.). México. Obtenido de https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf
- Norma Técnica del Internado Rotativo en Establecimientos de Salud. (2016). *Norma Técnica del Internado Rotativo en Establecimientos de Salud*. Obtenido de https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2021/06/Acuerdo_Ministerial_5286_NORMA_INTERNADO_ROTATIVO_5_SEP_2019_.pdf
- Olivares, J. A. (2017). *Mobbing Acoso Psicológico en el Ámbito Laboral*. Argentina.
- Olmedo, M., & Gonzales, P. (2006). *Acción Psicológica* (Vol. vol. 4). Madrid, España. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3440/344030758005.pdf>

Organización Panamericana de la Salud. (2002). Organización Panamericana de la Salud. Obtenido de <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria#:~:text=La%20enfermer%C3%ADa%20abarca%20el%20cuidado,atenci%C3%B3n%20centrada%20en%20la%20persona.>

Organización Internacional de Trabajo. (1958). *Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación*. Ginebra. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111

Organización Internacional del Trabajo. (2013). Acoso Laboral. Obtenido de <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3505#:~:text=Una%20forma%20de%20acoso%20psicol%C3%B3gico,individuo%20o%20a%20grupos%20de%20empleados.>

Organización Mundial de la Salud. (24 de 03 de 2014). *Los 5 factores del mobbing*. Obtenido de <https://www.compromisorse.com/rse/2014/03/24/los-5-factores-del-mobbing-segun-la-oms/>

Organización Mundial de la Salud. (2020). Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes. Obtenido de <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>

Organización Panamericana de la Salud. (2010). *“Redes Integradas de Servicios de Salud: Conceptos, Opciones de Política y Hoja de Ruta para su*. Washington. Obtenido de <https://www.paho.org/uru/dmdocuments/RISS%202010-Doc%20Posicion%20revisado%20pos%20CD.pdf>

Organización Panamericana de la Salud. (2017). Depresión. Obtenido de <https://www.paho.org/es/temas/depression>

Ossorio, M. (1973). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Obtenido de [file:///C:/Users/HP/Downloads/Diccionario%20de%20Ciencias%20Juridicas%20Politicasy%20Sociales%20Manuel%20Ossorio%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/Diccionario%20de%20Ciencias%20Juridicas%20Politicasy%20Sociales%20Manuel%20Ossorio%20(1).pdf)

Pereda., M. (2012). Centro de Psicología y Psicoterapia Marina Pereda.

Piñuel, I., & García, A. (2015). *La evaluación del mobbing: cómo peritar el acoso psicológico en el ámbito forense*.

RAE. (2022). *Real Academia Española*. Obtenido de Real Academia Española: <https://dle.rae.es/hostigar?m=form>

Rayner, & Hoel. (1997). *Workplace Bullying- What we know, who is to blame and what can we do?* London .

Real Academia Española. (2022). *Acoso*. En *Diccionario de la Lengua Española* (edición de tricentenario). Obtenido de <https://dle.rae.es/acoso?m=form>

Reglamento Interno para los Programas de Internado Rotativo y Posgrados. (2022). *Ministerio de Salud Pública del Ecuador*. Obtenido de [file:///C:/Users/HP/Downloads/REGLAMENTO%20INTERNO%20HGIAL%202022%20\(7\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/REGLAMENTO%20INTERNO%20HGIAL%202022%20(7).pdf)

- Rene., L. (1959). *Derecho Internacional de los Derechos Humanos*.
- Repetto, A. (febrero de 2023). *DefinicionABC*. Obtenido de Definición de Violencia Verbal: <https://www.definicionabc.com/ciencia/violencia-verbal.php>
- Rodríguez, R. (2020). Qué es acoso moral en el trabajo o mobbing laboral. *Abogado*. Obtenido de https://abogalo.com/acoso-moral-en-el-trabajo/#%C2%BFQue_es_acoso_moral_en_el_trabajo_o_mobbing_laboral
- Rogers, M. (2011). Su Teoría para Enfermería. *Blogger*. Obtenido de <http://enfermeriaactodecuidaryamar.blogspot.com/2011/11/martha-rogers-su-teoria-para-enfermeria.html>
- Rovira., M. (2001). "Pensamiento filosófico Mexicano del siglo XIX y primeros años del XX".
- RRHH. (2022). *Acoso Laboral | Tipos y cómo combatirlo*. Obtenido de Bizneo HR: <https://www.bizneo.com/blog/>
- Sandín, & Chorot, P. (1995). *Concepto y categorización de los trastornos de ansiedad* (Vol. 2). Madrid.
- Trueba, U. (1981). *Nuevo derecho del trabajo*. México .
- UNESCO. (2006). *Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos*. Francia. Obtenido de https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000146180_spa
- Universidad Interacional de Valencia. (2023). ¿Qué es el Derecho Laboral? *Universidad Internacional de Valencia* . Obtenido de <https://www.universidadviu.com/ec/actualidad/nuestros-expertos/que-es-el-derecho-laboral-conoce-los-fundamentos-de-esta-profesion>
- Vásquez Lopez, J. (2004). *Derecho Laboral Ecuatoriano*. Quito.
- Vásquez, J. (2017). *Derecho Laboral*.
- Vásquez, J. (2017). *Nuevo Derecho Laboral Ecuatoriano*.
- Witt., D. (1920). "*The Equality of States in International Law*".

11. Anexos

11.1. Formatos de Encuestas y Entrevistas

Anexo N° 1



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE DERECHO**

ENTREVISTA DIRIGIDA A PROFESIONALES ESPECIALISTAS EN LABORAL

Estimado(a) Abogado(a): por motivo que me encuentro realizando mi Trabajo de Integración Curricular titulado: **“VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD Y DIGNIDAD DE LOS INTERNOS DE ENFERMERÍA DE LAS CIENCIAS DE LA SALUD, VÍCTIMAS DE ACOSO LABORAL EN HOSPITALES PÚBLICO”**; solicito a usted de la manera más comedida sírvase dar contestación al siguiente cuestionario, resultados que permitirán obtener información para la culminación de la presente investigación.

Instrucción: Los factores de riesgo a los que se ve sometido los internos de enfermería son innumerables, lo mismo que sus consecuencias, ya que muchas veces la o el enfermero/a se incorpora al campo laboral con diferentes instrucciones académicas y con escasa o nula experiencia la cual suele ser delicado, aún más cuando ingresan a un sistema nuevo y extraño a lo que debería adaptarse a las necesidades de tal institución, lo cual incide en la vida socio-afectiva del trabajador.

CUESTIONARIO

1. ¿Qué opinión le merece en cuanto a la vulneración del derecho a la igualdad y dignidad de internos de enfermería de las ciencias de la salud en los hospitales públicos, víctimas de acoso laboral?

.....
.....
.....

2. Cuál sería el motivo para que se vulnere el derecho a la igualdad y dignidad de los internos de enfermería de las ciencias de la salud en los hospitales públicos que son víctimas de acoso laboral.

.....
.....
.....

3. ¿Podría usted indicar cuales serían los derechos vulnerados en el ámbito laboral de las víctimas que padecen de acoso u hostigamiento?

.....
.....
.....

4. ¿podría usted indicar, las conductas más frecuentes usadas por un acosador laboral?

.....
.....
.....

5. Que efectos produce el acoso laboral para la eficaz atención a los pacientes en los hospitales públicos.

.....
.....
.....

6. Considera usted que la normativa legal garantiza el fiel cumplimiento del derecho de las enfermeras/os en cuanto a su salud física, moral y psicológica en los hospitales que sustente la necesidad de mejorar la atención en los internos.

.....
.....
.....

7. Que sugerencias daría usted para garantizar los derechos de los internos de enfermería en los hospitales públicos, frente al acoso laboral.

.....
.....
.....

¡Gracias por su colaboración!



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE DERECHO

ENCUESTA A DIRIGIDA A PROFESIONALES ESPECIALISTAS EN LABORAL

Estimado(a) Abogado(a): por motivo que me encuentro realizando mi Trabajo de Integración Curricular titulado: **“VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD Y DIGNIDAD DE LOS INTERNOS DE ENFERMERÍA DE LAS CIENCIAS DE LA SALUD, VÍCTIMAS DE ACOSO LABORAL EN HOSPITALES PÚBLICO.”**; solicito a usted de la manera más comedida sírvase dar contestación al siguiente cuestionario, resultados que permitirán obtener información para la culminación de la presente investigación.

Instrucción: Los factores de riesgo a los que se ve sometido los internos de enfermería son innumerables, lo mismo que sus consecuencias, ya que muchas veces la o el enfermero/a se incorpora al campo laboral con diferentes instrucciones académicas y con escasa o nula experiencia la cual suele ser delicado, aún más cuando ingresan a un sistema nuevo y extraño a lo que debería adaptarse a las necesidades de tal institución, lo cual incide en la vida socio-afectiva del trabajador.

CUESTIONARIO

1. ¿Cree usted que se está cumpliendo con el numeral 3 del artículo 66 de la Constitución de la Republica que reconoce y garantizara a las personas, el derecho a la integridad personal que incluye la integridad física, psíquica moral de los internos de la salud en su campo laboral?

SI () NO ()

¿Por qué?

.....
.....
.....

2. ¿Según su opinión considera usted, que se está cumpliendo con en el # 13 del art. 42 del código del trabajo en lo concerniente a la obligación de los empleadores al tratar a los trabajadores con debida consideración, no refiriéndose con maltrato de palabra?

SI () NO ()

¿Por qué?

.....
.....
.....

3. ¿De los siguientes los derechos, cuales considera usted que resultan vulnerados en el ámbito laboral de las víctimas que padecen de acoso o hostigamiento?

- a) Dignidad humana
- b) Integridad
- c) Igualdad de derechos

4. ¿Considera usted, que faltan garantías a los internos de enfermería para que procedan a presentar las denuncias ante autoridad competente del hospital.?

SI () NO ()

¿Por qué?

.....
.....
.....

5. ¿Considera usted necesario, socializar el reglamento interno de los hospitales públicos, para dar a conocer a los internos de enfermería, sus derechos, deberes y obligaciones, en relación a las autoridades y resto del personal?

SI () NO ()

¿Por qué?

.....

.....

.....

¡Gracias por su colaboración!



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE DERECHO

ENCUESTA DIRIGIDA A INTERNOS DE ENFERMERIA

Estimado(a) Abogado(a): por motivo que me encuentro realizando mi Trabajo de Integración Curricular titulado: **“VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD Y DIGNIDAD DE LOS INTERNOS DE ENFERMERÍA DE LAS CIENCIAS DE LA SALUD, VÍCTIMAS DE ACOSO LABORAL EN HOSPITALES PÚBLICO”**; solicito a usted de la manera más comedida sírvase dar contestación al siguiente cuestionario, resultados que permitirán obtener información para la culminación de la presente investigación.

Instrucción: Los factores de riesgo a los que se ve sometido los internos de enfermería son innumerables, lo mismo que sus consecuencias, ya que muchas veces la o el enfermero/a se incorpora al campo laboral con diferentes instrucciones académicas y con escasa o nula experiencia la cual suele ser delicado, aún más cuando ingresan a un sistema nuevo y extraño a lo que debería adaptarse a las necesidades de tal institución, lo cual incide en la vida socio-afectiva del trabajador.

Cuestionario

1. ¿Conoce usted lo que es el acoso laboral?

a) Hostigamiento permanente ()

b) Faltar el respeto ()

c) Acumulación de actividades laborales ()

d) Otros:

2. ¿Podría señalar si algún compañero que haya sufrido acoso laboral en el lugar donde desempeñan su internado?

a) Un compañero ()

b) Dos compañeros ()

c) Mas de tres compañeros ()

3. ¿Qué tipo de afectación emocional ha sentido usted, durante el desarrollo de su actividad laboral en el hospital?

a) ¿Desvaloran continuamente su esfuerzo? ()

b) ¿Lo humillan o menosprecian ante el público o colegas o ante los demás? ()

c) ¿Destruyen la salud física o psicológica minando la autoestima y la confianza de una persona? ()

d) ¿Ha sentido agotamiento emocional o la sensación de no poder más? ()

f) Ha recibió agresión verbal por parte de su superior o jefe. ()

g) ¿ha sentido sobrecarga laboral? ()

¡Gracias por su colaboración!

11.2. Certificado de traducción del resumen al idioma inglés.
Anexo N° 2.



Loja, 5 de julio 2023.

Magister

JHIMI BOLTER VIVANCO LOAIZA

**CATEDRÁTICO DE LA CARRERA DE PEDAGOGÍA DE LOS
IDIOMAS NACIONALES Y EXTRANJEROS - UNL**

CERTIFICO:

Que el documento aquí expuesto es fiel traducción del idioma español al idioma inglés del resumen del Trabajo de Integración Curricular titulado: "Vulneración del derecho a la igualdad y dignidad de los internos de enfermería de las ciencias de la salud, víctimas de acoso laboral en Hospitales públicos" de autoría de Melida Jessenia Silva Miles con cédula de ciudadanía 1900768712, de la Carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Loja.

Lo certifico y autorizo hacer uso del presente en lo que a sus intereses convenga.



JHIMI BOLTER VIVANCO LOAIZA, M.Ed.

**CATEDRÁTICO DE LA CARRERA DE PEDAGOGÍA DE LOS
IDIOMAS NACIONALES Y EXTRANJEROS - UNL**

Educamos para Transformar