



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO**

**ESPECIALIZACIÓN EN INTERVENCIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR Y DE  
GÉNERO CON ENFOQUE ECOSISTÉMICO**

**TEMA:**

**Intervención eco sistémica para el fortalecimiento del “Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y otras formas de violencia contra la mujer a nivel laboral”, en una unidad hospitalaria del sector público de la ciudad de Guayaquil.**

**AUTORAS:**

**Lcda. Anita Lucía Mesías Montero**

**Lcda. Rosemary Rodríguez Luna**

**Previo a la obtención de Grado Académico:**

**ESPECIALIZACIÓN EN INTERVENCIÓN DE LA VIOLENCIA  
FAMILIAR Y DE GÉNERO CON ENFOQUE ECOSISTÉMICO**

**TUTORA:**

**Virginia Marrero Laceria**

**Ecuador, Guayaquil**

**2024**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**SISTEMA DE POSGRADO**

**ESPECIALIZACIÓN EN INTERVENCIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR Y DE  
GÉNERO CON ENFOQUE ECOSISTÉMICO**

**CERTIFICACIÓN**

Certifico que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por: **Mesías Montero, Anita Lucía y Rodríguez Luna, Rosemary Judith** como requerimiento para la obtención del **Grado Académico de Especialización en Intervención de la Violencia Familiar y de Género con Enfoque Ecosistémico.**

**DIRECTORA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

Dra. Virginia Marrero Laceria

**REVISORES**

Dra. Arlene Oramas Viera

Guayaquil, 19 de julio de 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO

**ESPECIALIZACIÓN EN INTERVENCIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR Y DE  
GÉNERO CON ENFOQUE ECOSISTÉMICO**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Nosotras, **Mesías Montero, Anita Lucía y Rodríguez Luna, Rosemary Judith**

**DECLARAMOS QUE:**

El proyecto de investigación ante la propuesta de intervención: **“Intervención eco sistémica para el fortalecimiento del “Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y otras formas de violencia contra la mujer a nivel laboral”, en una unidad hospitalaria del sector público de la ciudad de Guayaquil**, previo a la obtención del Grado Académico de Especialización en Intervención de la Violencia Familiar y de Género con Enfoque Ecosistémico, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva; respetando derechos intelectuales de terceros, las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente, este trabajo es de nuestra total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance científico de la tesis del Grado Académico, en mención.

Guayaquil, 19 de julio de 2024

**AUTORAS**

f. \_\_\_\_\_ f. \_\_\_\_\_  
**Mesías Montero, Anita Lucía      Rodríguez Luna, Rosemary Judith**



## **SISTEMA DE POSGRADO**

### **ESPECIALIZACIÓN EN INTERVENCIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR Y DE GÉNERO CON ENFOQUE ECOSISTÉMICO**

#### **AUTORIZACIÓN**

Nosotras, **Mesías Montero, Anita Lucía y Rodríguez Luna, Rosemary Judith**

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la publicación en la biblioteca de su institución, del proyecto de investigación de la Especialización titulado **“Intervención eco sistémica para el fortalecimiento del “Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y otras formas de violencia contra la mujer a nivel laboral”, en una unidad hospitalaria del sector público de la ciudad de Guayaquil”**, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, 19 de julio de 2024

#### **AUTORAS**

f. \_\_\_\_\_ f. \_\_\_\_\_  
**Mesías Montero, Anita Lucía      Rodríguez Luna, Rosemary Judith**



# TESIS Rosmery y Ana Lucia



El presente informe es el resultado de la investigación realizada por las autoras Rosmery y Ana Lucia.

Resumen de la descripción: Informe de investigación científica que describe los resultados de una investigación realizada en el área de la educación.

Objetivos: Analizar los factores que influyen en el aprendizaje de los estudiantes de la Universidad de la Pacifico.

Palabras clave: Educación, aprendizaje, factores influyentes.



### Fuentes principales de información

#	Descripción	Contribución	Utilización	Referencia bibliográfica
1	Investigación científica	100%	100%	Referencia bibliográfica
2	Artículos científicos	100%	100%	Referencia bibliográfica
3	Libros	100%	100%	Referencia bibliográfica
4	Revistas	100%	100%	Referencia bibliográfica
5	Enciclopedias	100%	100%	Referencia bibliográfica

### Fuentes secundarias de información

#	Descripción	Contribución	Utilización	Referencia bibliográfica
1	Investigación científica	100%	100%	Referencia bibliográfica
2	Artículos científicos	100%	100%	Referencia bibliográfica
3	Libros	100%	100%	Referencia bibliográfica
4	Revistas	100%	100%	Referencia bibliográfica
5	Enciclopedias	100%	100%	Referencia bibliográfica

### Fuentes terciarias de información

#	Descripción	Contribución	Utilización	Referencia bibliográfica
1	Investigación científica	100%	100%	Referencia bibliográfica
2	Artículos científicos	100%	100%	Referencia bibliográfica
3	Libros	100%	100%	Referencia bibliográfica
4	Revistas	100%	100%	Referencia bibliográfica
5	Enciclopedias	100%	100%	Referencia bibliográfica
6	Enciclopedias	100%	100%	Referencia bibliográfica
7	Enciclopedias	100%	100%	Referencia bibliográfica
8	Enciclopedias	100%	100%	Referencia bibliográfica
9	Enciclopedias	100%	100%	Referencia bibliográfica
10	Enciclopedias	100%	100%	Referencia bibliográfica

#	Descripción	Contribución	Utilización	Referencia bibliográfica
1	Investigación científica	100%	100%	Referencia bibliográfica
2	Artículos científicos	100%	100%	Referencia bibliográfica
3	Libros	100%	100%	Referencia bibliográfica
4	Revistas	100%	100%	Referencia bibliográfica
5	Enciclopedias	100%	100%	Referencia bibliográfica
6	Enciclopedias	100%	100%	Referencia bibliográfica
7	Enciclopedias	100%	100%	Referencia bibliográfica
8	Enciclopedias	100%	100%	Referencia bibliográfica
9	Enciclopedias	100%	100%	Referencia bibliográfica
10	Enciclopedias	100%	100%	Referencia bibliográfica
11	Enciclopedias	100%	100%	Referencia bibliográfica
12	Enciclopedias	100%	100%	Referencia bibliográfica
13	Enciclopedias	100%	100%	Referencia bibliográfica
14	Enciclopedias	100%	100%	Referencia bibliográfica
15	Enciclopedias	100%	100%	Referencia bibliográfica
16	Enciclopedias	100%	100%	Referencia bibliográfica
17	Enciclopedias	100%	100%	Referencia bibliográfica
18	Enciclopedias	100%	100%	Referencia bibliográfica
19	Enciclopedias	100%	100%	Referencia bibliográfica
20	Enciclopedias	100%	100%	Referencia bibliográfica
21	Enciclopedias	100%	100%	Referencia bibliográfica
22	Enciclopedias	100%	100%	Referencia bibliográfica
23	Enciclopedias	100%	100%	Referencia bibliográfica
24	Enciclopedias	100%	100%	Referencia bibliográfica
25	Enciclopedias	100%	100%	Referencia bibliográfica
26	Enciclopedias	100%	100%	Referencia bibliográfica
27	Enciclopedias	100%	100%	Referencia bibliográfica
28	Enciclopedias	100%	100%	Referencia bibliográfica
29	Enciclopedias	100%	100%	Referencia bibliográfica
30	Enciclopedias	100%	100%	Referencia bibliográfica
31	Enciclopedias	100%	100%	Referencia bibliográfica
32	Enciclopedias	100%	100%	Referencia bibliográfica
33	Enciclopedias	100%	100%	Referencia bibliográfica
34	Enciclopedias	100%	100%	Referencia bibliográfica
35	Enciclopedias	100%	100%	Referencia bibliográfica
36	Enciclopedias	100%	100%	Referencia bibliográfica
37	Enciclopedias	100%	100%	Referencia bibliográfica
38	Enciclopedias	100%	100%	Referencia bibliográfica
39	Enciclopedias	100%	100%	Referencia bibliográfica
40	Enciclopedias	100%	100%	Referencia bibliográfica
41	Enciclopedias	100%	100%	Referencia bibliográfica
42	Enciclopedias	100%	100%	Referencia bibliográfica
43	Enciclopedias	100%	100%	Referencia bibliográfica
44	Enciclopedias	100%	100%	Referencia bibliográfica
45	Enciclopedias	100%	100%	Referencia bibliográfica
46	Enciclopedias	100%	100%	Referencia bibliográfica
47	Enciclopedias	100%	100%	Referencia bibliográfica
48	Enciclopedias	100%	100%	Referencia bibliográfica
49	Enciclopedias	100%	100%	Referencia bibliográfica
50	Enciclopedias	100%	100%	Referencia bibliográfica

### Fuentes secundarias de información (sin identificación de autor)

1	Investigación científica	100%	100%	Referencia bibliográfica
2	Artículos científicos	100%	100%	Referencia bibliográfica
3	Libros	100%	100%	Referencia bibliográfica
4	Revistas	100%	100%	Referencia bibliográfica
5	Enciclopedias	100%	100%	Referencia bibliográfica

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero agradecer a Jehová Dios, quien me brindó las herramientas necesarias para poder culminar mi formación académica y alcanzar una meta profesional. Además quiero extender mi agradecimiento a mis padres, por la motivación, el apoyo e impulso, puesto que son un pilar muy grande para mi vida. Agradezco a mi compañera de tesis y amiga Lucía Mesías, quien con su dedicación y entrega contribuyó para que pudiéramos finalizar este proyecto. A la Doctora Virginia Marrero, quien nos guio en este proceso y fue muy paciente con nosotras.

**Rosemary Judith Rodríguez Luna**

## **DEDICATORIA**

Este trabajo académico se lo quiero dedicar a mi señora madre, quien con su apoyo constante me motivó e impulsó para avanzar en mi vida profesional. Quiero también dedicárselo a mi hermosa hija, quien con su vida le dio un nuevo propósito a la mía, siendo prueba real de que lo que uno se proyecta alcanzar con empeño, dedicación y esfuerzo lo puede lograr.

**Rosemary Judith Rodríguez Luna**

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero agradecer primeramente al pilar que dirige mi vida y me da fuerzas para continuar “mi dulce y amado Jesús”, también viene a mi mente mi familia a la que amo con todo mi corazón, ellos son la motivación diaria que me mueve en todas mis actividades, a mi querida Rosemary mi compañera de tesis que siendo aún muy joven creo es una profesional muy técnica, que desempeña sus actividades con ética y dedicación, y finalmente a la Dra. Virginia Marrero nuestra tutora de tesis que nos supo guiar correctamente.

**Anita Lucía Mesías Montero**



## **DEDICATORIA**

A mi amada familia quienes están siempre ahí a mi lado, especialmente a mis queridos sobrinos Daniel y Lucas mis adorados príncipes quienes son la alegría más grande en mi vida, y a mi querida amiga Rinita que ha estado ahí apoyándome siempre.

**Anita Lucía Mesías Montero**

## INDICE

<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>1</b>
<b>1. Introducción.....</b>	<b>1</b>
<b>1.2. Planteamiento de la investigación .....</b>	<b>1</b>
<b>1.3. Antecedentes .....</b>	<b>6</b>
<b>1.4. Descripción del objeto de investigación .....</b>	<b>12</b>
<b>1.5. Justificación .....</b>	<b>12</b>
<b>CAPÍTULO II.....</b>	<b>21</b>
<b>2.1. Marco Teórico .....</b>	<b>21</b>
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>40</b>
<b>3.1. Metodología.....</b>	<b>40</b>
<b>3.1.2. Ubicación.....</b>	<b>40</b>
<b>3.1.3. Tipo de Investigación. ....</b>	<b>40</b>
<b>3.1.4. Población y muestra.....</b>	<b>41</b>
<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>45</b>
<b>4.1. Análisis y presentación de resultados. ....</b>	<b>45</b>
<b>3.7. CONCLUSIONES .....</b>	<b>77</b>
<b>CAPÍTULO V .....</b>	<b>79</b>
<b>5.1. Título de la propuesta de intervención.....</b>	<b>79</b>
<b>5.2. Ubicación y beneficio. ....</b>	<b>79</b>
<b>5.3. Justificación.....</b>	<b>80</b>
<b>5.4. Objetivos: .....</b>	<b>82</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>94</b>

## RESUMEN

El presente proyecto de investigación aborda de manera integral la problemática de Acoso Laboral, discriminación y toda forma de violencia de género desde el ámbito sanitario, mismo que por su complejidad permite el análisis de las diversas dimensiones de un ser humano. El ser víctima de este fenómeno social es sin duda una violación directa a los Derechos Humanos, puesto que las consecuencias psicosociales afectan la estabilidad emocional y familiar de quienes padecen este tipo de problemáticas. El presente Proyecto es un estudio cuantitativo sobre el “Fortalecimiento del Protocolo de Prevención y atención de casos de Discriminación, Acoso Laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo” expedido por el Ministerio de Trabajo del Ecuador.

Para la investigación de este proyecto, se utilizó una metodología descriptiva con enfoque observacional, implementada en un hospital público de la ciudad de Guayaquil, mismo que cuenta con un capital humano de 1400 colaboradores. Para el levantamiento de información se utilizó una encuesta que permitió recoger la situación de los colaboradores respecto a su entorno de trabajo, así mismo nos permitió conocer las percepciones de los mismos sobre los tópicos anteriormente señalados.

Con la investigación realizada, se pudo conocer el sentir de los colaboradores respecto a su entorno laboral y a las estrategias que utiliza la institución para resolver cualquier queja/denuncia que responda a acoso laboral, discriminación y toda forma de violencia y se determinó que a pesar de que la población conozca sobre el protocolo expedido por el ente rector, no se atreven a denunciar las situaciones percibidas, esto debido a los mecanismos que se utilizan en la Institución para la resolución de conflictos.

Es por ello la importancia de elaborar una propuesta de intervención con enfoque eco sistémico en el ámbito sanitario, ya que, por la naturaleza de su gestión, el nivel de estrés en esta cartera de Estado es muy alto, repercutiendo en la salud integral de los colaboradores. Por consiguiente, al contar con este tipo de proyectos coadyuvará al análisis de todas las dimensiones que engloban un fenómeno social, considerando a cada actor social interviniente puesto que, desde el presunto agresor, así como la presunta víctima, ameritan apoyo psicosocial.

Palabras claves: Acoso Laboral, Discriminación, Violencia, Enfoque Eco sistémico.

## **ABSTRACT**

This research project comprehensively addresses the problem of Workplace Harassment, discrimination and all forms of gender violence from the Health field, which, due to its complexity, allows the analysis of the various dimensions of a Human Being. Being a victim of this social phenomenon is undoubtedly a Direct Violation of Human Rights, since the psychosocial consequences affect the emotional and family stability of those who suffer from this type of problem. This Project is a qualitative study on the “Strengthening of the Protocol for Prevention and attention to cases of Discrimination, Workplace Harassment and all forms of violence against women in the workspace” issued by the Ministry of Labor of Ecuador.

For the research of this project, a descriptive methodology with an observational approach was used, implemented in a Public Hospital in the City of Guayaquil, which has a Human Capital of 1,400 collaborators. To collect information, a survey was used that allowed us to collect the satisfaction of the collaborators regarding their work environment, and it also allowed us to know their perceptions on the previously mentioned topics.

With the investigation carried out, it was possible to know the feelings of the collaborators regarding their work environment and the strategies that the Institution uses to resolve any complaint/report that responds to Workplace Harassment, Discrimination and all forms of Violence and it was determined that despite that the Population knows about the Protocol issued by the Governing Body, they do not dare to report the perceived situations, this due to the mechanisms that are used in the Institution for conflict resolution.

This is why it is important to prepare an Intervention proposal with an eco-systemic approach in the Health field, since, due to the nature of its management, the level of stress in this State portfolio is very high, impacting the overall health of the patients. collaborators. Consequently, having this type of project will contribute to the analysis of all the dimensions that encompass a social phenomenon, considering each intervening social actor since, from the alleged aggressor, as well as the alleged victim, they deserve psychosocial support.

Keywords: Workplace Harassment, Discrimination, Violence, Eco-systemic Approach.

# CAPÍTULO I

## 1. Introducción

de la Comunicación Humana, teoría del Control y Poder y el Enfoque de Género. El uso de teorías dentro de un estudio investigativo contribuye a la ampliación de paradigmas sobre diversas realidades. Permite comprender una problemática desde diversos enfoques, lo cual sirve para establecer relaciones de causa- efecto.

En el capítulo III, se desarrolló el referente metodológico, en el cual se expuso las herramientas de estudio necesarias para el levantamiento de información y posterior implementación del proyecto de investigación. Se definió la metodología a utilizar, así como los instrumentos utilizados para obtener datos que permitieron conocer la satisfacción o insatisfacción de los sujetos objeto de estudio.

En el capítulo IV, se expusieron los resultados de la investigación planteada, mismos que fueron obtenidos a través de una encuesta realizada a los servidores y trabajadores de una institución de salud, que permitió conocer el sentir de los colaboradores respecto a su entorno laboral al ser expuestos a una problemática de acoso laboral, y determinar las estrategias y enfoque que utiliza la unidad de salud para dar respuesta a las demandas o casos presentados.

Para finalizar, en el capítulo V se presentó el proyecto de investigación, el que se pudo elaborar a raíz de los resultados obtenidos. El mismo que se basa en un fortalecimiento del Protocolo expedido por el ente rector Ministerio de Trabajo con la finalidad de abordar todos los aspectos de una problemática de acoso laboral y sus actores, a través de los profesionales respectivos y la metodología adecuada.

### 1.2. Planteamiento de la investigación

El problema de la presente investigación radica en la percepción que tienen las y los trabajadores de un hospital público sobre el tópico de acoso laboral. Estas percepciones estarían ligadas al sentir del trabajador o trabajadora respecto a los conflictos que se generan en un determinado ambiente de labores y su resolución, considerando que, en

muchos casos su finalidad termina ligándose a las características de un posible acoso laboral. Cabe indicar que estos conflictos internos, se enmarcan dentro de riesgos psicosociales a los que se enfrenta esta población.

A partir de la premisa antes expuesta, se puede determinar que, la figura de acoso laboral merece una atención especial en este estudio, debido a que se trataría de un fenómeno social que conlleva a situaciones que afectan directamente a la vida y salud mental de las personas, puesto que se empieza a somatizar las consecuencias de esta problemática en el ser de un sujeto social determinado, expresiones que pueden ir desde: ansiedad, temor, llanto, miedo, ganas de no volver a la Institución de labores, estrés, cefalea, entre otros.

En sus orígenes bibliográficos, en concordancia con Vanessa De Miguel y Jorge Prieto (2016) el acoso laboral consiste en: El continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos. (De Miguel & Prieto, 2016, pág. 27).

El acoso laboral según el art. 46 del Código del Trabajo 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. La duración es al menos de 6 meses y con frecuencia de 2-3 veces por semana.

El acoso laboral u hostigamiento laboral en la época moderna también es conocido como mobbing palabra en idioma inglés que significa acoso, de acuerdo al Psicólogo de nacionalidad sueca Heinz Leymann el mobbing es: *“El psicoterror en la vida laboral que conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética, la cual es administrada de modo sistemático por uno o varios sujetos, principalmente, contra una persona, la que a consecuencia de ese psicoterror es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes”*. (Romero, 2006).

De acuerdo a lo mencionado, hay que enfatizar que la problemática de acoso laboral, para ser considerada como tal debe mantenerse en el tiempo, esto debido a que durante un análisis de caso, se puede llegar a confundir el contexto de la situación con un conflicto interpersonal entre varios colaboradores y no sería un tema de acoso laboral, razón por la cual, es preciso mencionar que existen tres tipologías de mobbing:

a) *“Horizontal Se da cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, en los cuales ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional. El hostigamiento se da entre iguales”* (Romero, 2006).

b) *“Vertical descendente (bossing), se da cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima. El hostigamiento se da entre desiguales”* (Romero, 2006).

c) *“Vertical ascendente, es poco frecuente que ocurra en la realidad, pues se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto de jefe victimizado. El hostigamiento se da entre desiguales”* (Romero, 2006).

Al tener una caracterización del tópico en estudio, es crucial determinar que, está problemática debido a su complejidad, se emmarca dentro de las relaciones interpersonales que mantienen las y los profesionales de una institución u organización o empresa, incidiendo en alta gama, en el tipo de comunicación que se maneje. Puesto que debido a la era tecnológica, la comunicación asertiva y directa estaría situándose en un segundo plano alterando el ambiente u entorno laboral y los mensajes a desarrollarse en sentido verbal y no verbal. Como toda estructura que necesita de bases sólidas para sostenerse y mantenerse fija, la designación de roles juega un papel importante para el adecuado funcionamiento de un sistema, esto a pesar de la diferencia horario de muchas instituciones, ya que de acuerdo a Berlo (1969) citado por Ingrid Gómez y Lina Hernández (2013):

*El desarrollo de un sistema de roles supone una comunicación previa entre los miembros del sistema; a través de la adopción de un rol determinado y de la interacción, un grupo de personas se vuelve interdependiente, lo que aumenta las posibilidades de que la gente pueda trabajar junta para lograr un objetivo.* (Gómez & Hernández, 2014, pág. 309)

La premisa en cuestión toma mayor sentido en organizaciones con una población de trabajadores numerosa, existiendo varios turnos de labores, entre los rotativos y cíclicos, dificultando la conexión y las relaciones entre todo el personal y el jefe inmediato. Desde allí se parte que, dentro del sistema sanitario las relaciones interpersonales entre colaboradores entrarían en conflicto, no sólo entre compañeros (as) de trabajo, sino también repercute en la atención que se le brinda a los pacientes y usuarios externos, tal como lo asevera la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo ya que destaca que el sistema de salud es uno de los sectores de la esfera pública de mayor riesgo.

Representa riesgo especialmente por ser sector público y de salud en donde se otorga una labor de servicio y en constante contacto con individuos que incluye a familiares y pacientes, que tiene una complicada organización con múltiples jerarquías, con diversidad de áreas, profesiones y servicios; que predisponen a los colaboradores a violencia externa o interna. (Bazualdo, Alemán, Mogrovejo, & Amoroso, 2022, pág. 6)

A nivel Nacional, de acuerdo al estudio realizado por la Fundación Friedrich Ebert Stiftung, que lleva por tema: “La violencia laboral en Ecuador en el marco del Convenio 190 de la OIT”: El 74% de las personas respondientes indico vivir o haber vivido situaciones violentas en sus espacios de trabajo. En particular, las mujeres son quienes más identifican padecer o haber padecido violencia en el ámbito de trabajo (77% vs. 65%, entre los hombres). De un total de tres personas de otras identidades respondientes, todas afirman vivir o haber vivido violencia laboral. (Friedrich Ebert Stiftung, 2022, pág. 18).

Según las más recientes cifras del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2019): “El 20% de mujeres en el Ecuador afirman haber sufrido violencia laboral a lo largo de su vida; de ese porcentaje, el 17% manifestó haber sufrido violencia sexual, 14% violencia psicológica, y 1% violencia física. Asimismo, en el ámbito laboral, 88% de las víctimas de violencia física y 97% de víctimas de violencia sexual y psicológica no denunciaron a sus agresores” (Dentons, 2022).

El acoso laboral en Ecuador fue incluido en el COIP en mayo 2021 y se sanciona con una pena de 1-3 años de cárcel, desde el punto de vista jurídico se plantea que: “se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo”. Con este marco



constitucional, el Código del Trabajo, respecto de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, contiene regulaciones en los artículos 42 y 173.

A nivel mundial más de una de cada cinco personas empleadas (casi 23%) han experimentado violencia y acoso en el trabajo, ya sea física, psicológica o sexual, según un nuevo análisis conjunto, el primero de este tipo, realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Lloyd's Register Foundation (LRF) y Gallup. (Organización Internacional del Trabajo , 2022).

Las estadísticas presentadas, indican un dato importante siendo que el 88% de las víctimas sufren de violencia física, mientras que el 97% de personas que son víctimas de violencia sexual no denuncian a sus agresores, varias de las razones por las que no se denuncia un acto de acoso laboral serían por: amenazas, la más común y frecuente es el despido, o porque se ha normalizado la violencia hacia las mujeres y/o grupos minoritarios, o por vergüenza, o creer que las Instituciones no actuarán conforme a lo establecido en la norma para corregir la situación, lo mencionado, iría en concordancia con lo establecido por Doris Acevedo, Yajaira Biaggii y Glanés Borges al indicar que:

La violencia de género en el trabajo es un hecho cotidiano que se expresa en las relaciones laborales y en las relaciones entre los sexos en el ambiente laboral, pero que no es suficientemente reconocido como transgresión, con fuerte tendencia a la banalización o normalización de los hechos.

Desde el 25 de noviembre del año 2020 a través del Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2020-244, el Ministerio de Trabajo acordó expedir el “Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral, y otras formas de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo”, el cual está basado en el enfoque de Género, y se encuentra dividido en tres ejes: prevención, atención y reparación – sanción.

El eje de prevención hace referencia a la implementación de una cultura preventiva dentro de una organización, esto con la finalidad de asegurar el bienestar psicosocial de cada colaborador y garantizar el desarrollo de actividades y funciones en un entorno saludable, donde prime el reconocimiento a la dignidad, al ser, y a los derechos humanos, rechazando de tal manera todo acto de violencia o discriminación que atente contra la honra de la persona y sobretodo su salud mental.

Por otro lado, el eje de reparación – sanación busca abordar la problemática o evento ocurrido luego de que no se haya podido prevenir, aún tomando todas las medidas de prevención respectivas, al detectar una situación de acoso laboral, discriminación y toda forma de violencia contra la mujer, se debe emplear mecanismos que aseguren la confidencialidad, imparcialidad y estrategias para tratar de restituir los derechos de las víctimas.

Por consiguiente, el eje de reparación y sanación hace referencia al restablecimiento de los derechos laborales de la víctima. En este punto, la empresa o quienes sean responsables de llevar este proceso deberán analizar la pertinencia de que la víctima permanezca en su lugar de trabajo o la factibilidad de un cambio de área, teniendo en consideración el interés de la persona agredida. A su vez, el área pertinente a través de Régimen disciplinario analizará el tipo de sanción respectiva con la finalidad de crear precedentes en la historia laboral del victimario y poner en conocimiento de la entidad reguladora el abordaje y resolución del caso.

En virtud de lo anteriormente expuesto, en la presente investigación se analizará la ejecución del protocolo expedido por el Ministerio de Trabajo desde el área de Talento Humano de una institución de salud pública de la ciudad de Guayaquil.

### **1.3. Antecedentes**

En este apartado se realizará una revisión bibliográfica de estudios científicos que han abordado la problemática de acoso laboral a nivel de Latinoamérica, debido a que la misma es un fenómeno global que ha sido estudiado en diferentes regiones y contextos, por lo que también se analizará su incidencia a nivel Nacional.

Si bien es cierto, a lo largo del tiempo el tema de acoso laboral ha sido analizado como una problemática psicosocial que afecta directamente la integridad, salud mental y vida de las personas ya que tiene que ver con las interacciones y forma de relacionarse en un espacio de trabajo, que generalmente suele ser con actos hostiles, maltratos psicológicos, físicos y en sus últimas instancias hasta sexuales. Lo anteriormente descrito estaría en concordancia con lo que expresa César Giner en su estudio de

*“Aproximación conceptual y jurídica al término Acoso Laboral”* (2011) puesto que indica que:

El acoso laboral o mobbing puede ser definido como el conjunto de comportamientos, acciones o conductas ejercidas por una o diversas personas de forma sistemática y a lo largo del tiempo, destinadas a dañar la integridad física y psicológica de una o más personas, con un desequilibrio de fuerzas, con el objetivo de destruir su reputación y sus redes de comunicación y perturbar el ejercicio de sus funciones aprovechando las deficiencias en el sistema organizativo. (Giner, 2011, pág. 226)

En América Latina en países como Colombia y Venezuela, hay estudios sobre: *“Mobbing o acoso laboral”* (Carvajal & Dávila, 2013) y *“Violencia de género en el trabajo: acoso sexual y hostigamiento laboral”* por (Acevedo, Biaggii, & Borges, 2009); los cuales analizan el fenómeno de acoso laboral desde sus orígenes y evolución, así como también coinciden que una de las características para que se origine el mobbing es la organización del trabajo, en el cual prevalece la competencia individual entre los trabajadores, con la intención de hacer desaparecer al otro generando de tal manera relaciones hostiles que influyen en el ambiente laboral.

En este mismo sentido, Leymann y Gustafsson citados por (Camacho, 2018) en su libro *“Acoso Laboral o Mobbing”* (2018) coinciden con la autora antes señalada al destacar que las acciones, comportamientos hostiles, intimidaciones son empleadas para dañar la reputación de una persona y manipular su dignidad profesional. En su artículo, la autora hace referencia a las conductas reiteradas en el tiempo, estableciendo a través de la premisa expuesta por Leymann (pionero en estudiar el tópico de acoso laboral) el tiempo a considerarse como característica fundamental para establecer un determinado acto desde la figura de acoso, indicando que toda conducta debe manifestarse “al menos una vez por semana durante un período mínimo de seis meses” (Camacho, 2018).

La premisa antes señalada, se relaciona con lo expuesto por (Bazualdo, Enzo, 2022) en su estudio denominado: *“Acoso laboral con enfoque de género y satisfacción laboral en personal de salud”* (pág. 4); en los resultados de esta investigación se persiste que para analizar los actos de acoso laboral debe ser por un período de por lo menos seis meses, además de señalar que la modalidad de acoso sexual es:

*Una discriminación basada en el género y es un acto violento que se respalda en pautas culturales y sociales, no es un acto de galantería y es un factor estresante que afecta fundamentalmente al género femenino y en menor frecuencia a los varones en estrecha relación con los roles de la vida cotidiana. (pág. 8).*

En Perú, Diego Marín y Alonso Soto (2023) en su estudio *“Hostigamiento laboral y síndrome de burnout en personal sanitario en un hospital de referencia”* analizaron cómo incide la relación existente entre el acoso laboral y el síndrome de burnout en el personal sanitario tanto en su vida personal como laboral, indicando que las consecuencias de estos padecimientos repercute en la atención brindada a los pacientes por parte del personal de enfermería y la mala praxis médica, esto debido a que se afecta el rendimiento y productividad laboral. A su vez, aseveraron que:

*Más del 70% de los hospitales presentaron casos de discriminación y hostigamiento laboral y sexual por parte de un cirujano. Otros estudios encontraron que el 64 % de los residentes de cirugía, 57 % de mujeres y 30 % de los médicos de familia presentaron hostigamiento laboral. (Marín & Soto, 2023)*

En concordancia con el artículo expuesto, los autores Tatiana Paravic, Mónica Burgos y Luís Luengo (2020) en su artículo: *“Acoso laboral y factores asociados en trabajadores de servicios de emergencias”* mencionaron que referente al acoso laboral en ámbitos sanitarios, el fenómeno en mención: *“Se presenta con mayor frecuencia en establecimientos públicos, aspecto a considerar es el número de personas que trabajan en los servicios públicos que es mayor que en los privados, lo que los sitúa en una posición de mayor exposición a cualquier tipo de agresión”.* (Paravic, Burgos, & Luengo, 2020)

En Argentina, de acuerdo al estudio realizado por (Ansoleaga, Gómez, & Amalia, 2015) en el artículo *“Violencia laboral en América Latina: una revisión de la evidencia científica”* los procesos de acoso laboral, son analizados desde tres enfoques; siendo el primero la relación de la personalidad tanto de la víctima como del acosador; las características inherentes a las relaciones interpersonales y las características del entorno sociolaboral (pág. 174). En los resultados de esta investigación, se encontró que el mayor grupo a sufrir violencia de género son las mujeres y en los profesionales de salud, sería el personal de enfermería al ser un trabajo predominantemente femenino este colectivo presentaría doble condición de vulnerabilidad.

A nivel nacional en Quito (Hermoso, 2017) en su artículo denominado: “El mobbing o acoso laboral, pautas para su tratamiento en el Ecuador”, a través del Código De Ética, Ministerio De Producción, Empleo y Competitividad, se analiza el bossing o acoso psicológico y el mobbing que en este caso se lo considera de forma exclusiva entre pares de la organización y el primero como una violencia psicológica injustificada.

De acuerdo a su estudio y análisis dentro de acoso laboral en el sector público detalla que: no existe el tratamiento que este importante tema debe tener, debido a que en los casos más graves y siempre que exista denuncia de por medio, se procederá con un sumario administrativo, el cual podrá concluir con la separación del funcionario que haya ejecutado los actos de hostigamiento (págs. 32-33).

En la ciudad de Ambato, la autora Mariela Bedoya (2024) en su estudio: “Acoso Psicológico percibido por los profesionales de Enfermería en un hospital público de Ecuador”, investigación de diseño observacional, descriptivo y de corte trasversal que buscó analizar la percepción del personal de enfermería respecto al acoso psicológico, ya que aseveran ser el colectivo profesional que mayormente es víctima de este fenómeno social, debido a los diversos riesgos psicosociales inherentes de un espacio de trabajo donde el capital humano es alto, siendo estos: la desorganización, sobrecarga y ritmo de trabajo, además de la mala comunicación entre compañeros. En este estudio, a través de la metodología aplicada se corroboró que: *“la mujer aparece más frecuentemente como elemento hostigado, mientras que el hombre se destaca como elemento hostigador”* (Bedoya, 2024).

El estudio anteriormente expuesto, se relaciona con el artículo de los autores (Chavez & Zambrano, 2023) ya que estos se interesaron en estudiar la relación del acoso laboral con la productividad de los servidores públicos, mencionando que para este sector de la esfera pública es más vulnerable padecer este tipo de problemática considerando los factores de riesgos psicosociales anteriormente citados, repercutiendo en los objetivos institucionales y en los servicios que se ofrecen a la ciudadanía.

Por otro lado, Teddy Zambrano y Sebastiana Ruiz (2020) en su artículo “*El acoso laboral como factor determinante en la productividad de las empresas públicas. Caso de Estudio Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí*” analizan cómo el padecer de acoso laboral influye en las relaciones con compañeros de una determinada área y cómo este fenómeno social complejo incide en la productividad,

desempeño y atención que se le brinda tanto al usuario interno como externo. (Zambrano & Ruiz, 2020).

En Ecuador se considera acoso laboral a “ Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo”

Al ser esté un diagnóstico subjetivo a veces se hace difícil poderlo definir ya que el trabajador prefiere no hacer la denuncia por temor a las posibles represalias que el jefe o el colectivo puedan tomar en contra de él /ella, por lo que es necesario lograr un buen diagnóstico partiendo de reunir las suficientes pruebas para demostrar el acoso, por lo que se hace necesario contar con:

- Informes médicos o psicológicos.
- Partes de baja.
- Denuncias anteriores.
- Correos electrónicos.
- Fotografías.
- Mensajes en aplicaciones de mensajería instantánea o fotos.
- Pantallazos de comentarios o publicaciones en redes sociales.
- Testigos.etc.

Además debemos valorar los siguientes elementos para ser considerado como un delito:

- Que se trate de una actividad insistente.
- Que sea reiterada.
- Que el sujeto activo no esté legítimamente autorizado para hacerlo.
- Que produzca una grave alteración de la vida cotidiana de la víctima, algo que sea cuantitativamente superior a las meras molestias.

También es importante señalar los instrumentos o test utilizados en las diversas investigaciones para llegar a dicho diagnóstico, entre ellos tenemos : Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT) de Leymann (1996); el NAQ (1997) de Einarsen y Raknes; el Generalized Workplace Abuse (1999) de Richman; el LIPT-60 (2003) de

González de Rivera y Rodríguez, el Cuestionario Individual sobre Psicoterror, Ninguneo, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales Cuestionario (CISNEROS) de Piñuel y Oñate (2002), entre otros.

En nuestra investigación nos basamos no en el diagnóstico del mobbing con algunos de estos tests, sino que se tomo como base la Encuesta Nacional en Vivienda sobre Igualdad y no Discriminación que se ha levantado por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos desde el 2007 hasta 2019 en la ciudad de México, respondiendo a sus atribuciones de la observancia en la evaluación de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres, se ha empleado para medir el impacto de la PNMIMH a partir del conocimiento, opiniones y percepciones de las mujeres y los hombres sobre los principios de igualdad, la no discriminación y la no violencia contra las mujeres en el marco de derechos humanos.

En la actualidad el mobbing forma parte de un fenómeno social de violencia en el lugar de trabajo. El concepto de violencia más amplio no solo conlleva una agresión física sino que incluye otras conductas que pueden intimidar a quien las sufre, a través de la violencia verbal o psicológica como es la intimidación, humillación, conductas abusivas o de acoso (Luna, 2003).

La violencia psicológica en el lugar de trabajo no es fácil de identificar pues sus consecuencias pueden negarse o deformarse. Por consiguiente, en el mundo laboral la violencia se manifiesta como un abuso del poder para someter la voluntad de otra persona mediante el uso del maltrato psicológico o de las amenazas de tipo económico o político (Luna, 2003).

Otro aspecto importante señalados por Mikkelsen y Einarsen, 2001, tratan de dar explicación del mobbing partiendo de factores culturales de los diversos países, que influyen en la naturaleza de las relaciones interpersonales dentro de la organización, de como ellos manejan los conflictos laborales.

El hostigamiento laboral es reconocido como un serio problema en el ambiente de trabajo pues puede traer consecuencias tanto en la satisfacción laboral como en la salud de los trabajadores. El acoso laboral se asocia al ausentismo laboral, los intentos por dejar la organización, la alta rotación de personal y los retiros de las personas en edad temprana (Leymann, 1996; Rayner, 1997; citados en Salin, 2001)

De lo anteriormente descrito y para dar continuidad al interés de esta presente investigación, es importante establecer que el objeto de análisis será la percepción que tienen los trabajadores sobre estos temas en una institución de Salud Pública en la cual, desde el año 2019 se han receptado 17 denuncias de violencia, de las cuales 15 son sobre acoso laboral, 1 acoso sexual y una denuncia sobre discriminación, siendo analizadas a través de la aplicación del “Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral, y otras formas de violencia contra la mujer en los espacios laborales” expedido por el Ministerio de Trabajo en el año 2020.

A este respecto hay que mencionar que, el protocolo diseñado por el Ministerio de Trabajo es de carácter lineal y no dispone de un enfoque ecológico que analice los diversos factores por los cuales puede desarrollarse una problemática de acoso laboral, como tampoco del enfoque eco-sistémico que analiza las interacciones que se dan entre los miembros de la organización, su estructura, flujo comunicacional ni tampoco el patrón del acto violento que si lo aporta este paradigma.

#### 1.4. Descripción del objeto de investigación

El objeto de estudio de la actual investigación tiene que ver con el análisis de la percepción sobre acoso laboral dentro de una Institución de Salud Pública de la ciudad de Guayaquil, así como de sus consecuencias tanto para el clima laboral de la empresa como para la vida y salud mental de las y los trabajadores. Se analizará el entorno en el que se desarrolla dicho fenómeno y su realidad actual.

#### 1.5. Justificación

El tema de la violencia de género es desarrollado en la presente investigación teniendo en consideración los múltiples contextos en el que se desarrolla esta problemática, la cual tiene fuertes raíces sociales y culturales en vista de que en la actualidad ya no únicamente se percibe a la violencia al interior del hogar sino también dentro de las demás esferas de convivencia de un individuo, siendo estos: contexto educativo, comunidad, lugar de trabajo, entre otros.



Si bien es cierto, la violencia al ser un fenómeno complejo es una fuerte declaración de violación a los Derechos Humanos, no obstante; su impacto varía de acuerdo al sexo de la víctima y al ambiente en donde se desenvuelva, tal como lo indica Agustín Martínez (2016) al conceptualizar que la violencia: *“Se trata de relaciones sociales o, mejor dicho, del tinte que asumen ciertas relaciones sociales. Desde esta perspectiva, la violencia puede ser vista como un adjetivo que califica determinadas formas de relación.”* (Martínez, 2016, pág. 15).

Por otro lado, de acuerdo a lo establecido por la Agencia de ONU para los Refugiados (ACNUR) 2023: *“La violencia de género puede ser de tipo sexual, físico, psicológico y económico, y puede darse tanto en el espacio público como en la esfera privada. Las amenazas, la coerción y la manipulación son también formas de violencia de género (...) Las consecuencias de la violencia de género son devastadoras y las repercusiones para quienes logran sobrevivir pueden ser permanentes. De hecho, la violencia de género puede provocar la muerte de una persona”.* (ACNUR, 2023)

De lo anteriormente descrito y partiendo de la premisa establecida, el interés de este estudio radica en la violencia de género en el ámbito laboral, la cual se manifiesta de dos formas: acoso sexual y acoso por violencia de género, la misma que es ejercida sobre la mujer por el simple hecho de ser mujer. Resulta interesante cuestionar cómo quienes son declarados como sujetos de derechos tienen que enfrentarse a diversas situaciones de hostigamiento laboral que desestabilizan su nivel emocional y no pueden gozar de un ambiente o clima laboral armónico, repercutiendo de gran manera en su salud mental y en su deseo de continuar con su ejercer, afectando su calidad de vida.

El acoso laboral o mobbing fue descrito por el científico sueco Heinz Leymann en la década de 1980, y fue quien utilizó por primera vez el término *mobbing* para referirse al problema. Otros autores destacados en el estudio de los acosos moral y laboral son la francesa Marie-France Hirigoyen, la mexicana Florencia Peña Saint Martin, y los españoles Iñaki Piñuel y Zabala quienes han señalado las característica del acosador y la repercusión en la salud mental y física del acosado, siendo más frecuente el sexo femenino el que con mayor frecuencia lo ha sufrido. La persona o grupo de personas que sufren el acoso psicológico con el tiempo comienzan a tener una disminución o deterioro de la confianza en sí mismos y en sus capacidades profesionales, aparecen sentimientos de culpabilidad, creencia de haber cometido verdaderamente errores, fallos o incumplimientos en sus labores, somatización con síntomas como cefalea, síndrome del colón irritable, insomnio, ansiedad, hipervigilancia, fatiga, trastornos en su

personalidad, depresión, cambio de su estado del humor que lo lleva a conflictos con su pareja, baja autoestima, etc., todo esto conlleva como desenlace la salida de la víctima de forma voluntaria o forzada de la organización.

A lo largo del tiempo, las personas a través de las organizaciones, sindicatos y fundaciones han luchado por los derechos de las y los trabajadores, con la finalidad de que sean reconocidos en igualdad de oportunidades; sin embargo, esa lucha termina cuando al interior de las instituciones se enfrentan a un otro con cargo superior que busca desprestigiar, hostigar y causar desánimo, de ahí que las empresas tengan que lidiar con la deserción del puesto de trabajo o la rotación del personal, tal como lo aseveran Undarriaga y López (2020) al indicar que:

*“ La violencia en el trabajo tiene un carácter multideterminado, transversal y multicausal (...) y tiene implicancias que suelen ser soslayadas. En términos laborales, disminuye la productividad, afecta la competitividad y el desarrollo laboral (...). A nivel organizacional, genera aumento de licencias médicas y rotación laboral, así como también merma la eficacia laboral”.* (Undurraga & López, 2020)

La Organización Internacional del Trabajo (2022) manifiesta que:

Más de una de cada cinco personas empleadas (casi 23%) han experimentado violencia y acoso en el trabajo, ya sea física, psicológica o sexual, según un nuevo análisis conjunto, el primero de este tipo, realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Lloyd's Register Foundation (LRF) y Gallup. (Organización Internacional del Trabajo , 2022), de ahí, el interés a través de la OIT en poner de relieve esta problemática psicosocial que afecta al trabajador y al mejor desempeño de las organizaciones.

La violencia, la discriminación y el acoso en el ámbito laboral son difíciles de detectar, medir y de denunciar, según el informe que realizó la OIT, sólo la mitad de las víctimas a nivel mundial han revelado sus experiencias de acoso a otras personas, las razones más comunes para no hacerlo son “pérdida de tiempo” y “temor por su reputación”, así también los factores que pueden impedir a las personas hablar de sus situaciones de acoso serían la vergüenza, la culpa, la falta de confianza en las instituciones, o porqué este tipo de conductas no adecuadas son consideradas como normales.

Según el profesor Iñaki Piñuel y Zabala las características del acoso laboral son las siguientes:

- Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.
- Asignarle objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inalcanzables en ese tiempo.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo y presionarla excesivamente.
- Amenazar de manera continuada a la víctima y coaccionarla.
- Quitarle áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar (hasta que se aburra y se vaya).
- Modificar sin decir nada al trabajador las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo.
- Tratarle de manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él, con vistas a estigmatizarlo ante los otros compañeros o jefes (excluirle, discriminarle, tratar su caso de forma diferente, trasladarle a puestos inferiores, rebajarle el sueldo).
- Ingorarle (hacerle el vacío) o excluirlo hablando solo a una tercera persona presente, simulando su no existencia (ninguneándolo) o su no presencia física en la oficina, o en las reuniones a las que asiste (como si fuese invisible).
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a que cometa errores en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- Difamar a la víctima, extendiendo por la empresa u organización chismes o rumores maliciosos o calumniosos que menoscaben su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- Infravalorar o no valorar en absoluto el esfuerzo realizado por la víctima, negándose a evaluar periódicamente su trabajo.
- Bloquear el desarrollo o la carrera profesional, limitando retrasando o entorpeciendo el acceso a promociones, cursos o seminarios de capacitación.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.; o simplemente no tomarlas en cuenta bajo cualquier pretexto.

- Monitorizar o controlar malintencionadamente su trabajo con vistas a atacarle o a encontrarle faltas o formas de acusarle de algo.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisión o iniciativa personal en el marco de sus responsabilidades y atribuciones.
- Bloquear administrativamente a la persona, no dándole traslado, extraviando, retrasando, alterando o manipulando documentos o resoluciones que le afectan.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiándolo.
- Invasión de la privacidad del acosado interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos, armarios, cajones, etc.
- Robar, destruir o sustraer elementos clave para su trabajo.
- Atacar sus convicciones personales, ideologías o religión.
- Animar a otros compañeros / jefes a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.
- Atentar contra la ergonomía del trabajador en su sitio laboral.
- Asignarle tareas humillantes, incómodas o desagradables.
- Llamadas telefónicas, correos electrónicos y/o pedido de tareas fuera del horario laboral.

Para poder hacer un verdadero diagnóstico de la presencia o no de acoso laboral también es importante analizar los perfiles de los implicados tanto de la víctima como del hostigador, donde la literatura destaca que las víctimas por lo general son personas que tienen mayor probabilidad de ser envidiadas por sus características personales, sociales o familiares (por su éxito social, su buena fama, inteligencia, apariencia física). El acoso laboral suele afectar a trabajadores perfectamente válidos y capaces, bien valorados y creativos, muy frecuentemente se trata de adultos reconocidos por sus cualidades, de forma que suelen estar, paradójicamente, entre los mejores de la organización.

Otras de las características que se señalan es de ser una persona ingenua, de buena fé y que no sabe hacer frente a los conflictos. También se seleccionan para el acoso a personas vulnerables ya sea en su componente personal, familiar o social como serían los inmigrantes, discapacitados, enfermos, víctimas de violencia doméstica, mujeres u hombres atractivos, por lo cual se les hace difícil poder hacer frente a los acosadores, viéndose facilitada la impunidad de estos.

Por último señalaremos el perfil de los acosadores, quienes casi siempre son personas inseguras, con miedo a sus condiciones profesionales, por ende siempre se sienten en riesgo de perder su empleo, solamente la presencia de la víctima en el lugar de trabajo desencadena una crisis de inseguridad debido a sus características diferenciales con la víctima, produciéndose en ellos reacciones inconscientes, causadas por los problemas psicológicos previos que presentan los hostigadores. En otras ocasiones, el temor procede de la amenaza que supone para éstos el conocimiento por parte de la víctima de situaciones irregulares, ilegales o de fraudes por parte del hostigador.

Muchas de las conductas del hostigador proceden de conductas psicopáticas que corresponden a personalidades narcisistas o paranoides que arrastran desde su adolescencia y aprovechan la situación que les brindan los entornos de la organización más o menos poco regulado para caer sobre sus víctimas, por eso, cuando se detecta acoso laboral o una cultura empresarial de violencia y discriminación además de analizar el patrón de interacción que se da entre la víctima y el hostigador, debemos también analizar las características de la organización.

En el país, en el año 2020 el Ministerio de Trabajo elaboró el Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral, y otras formas de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, el cual está basado en el enfoque de Género, y se encuentra dividido en tres ejes; prevención, atención y reparación – sanación (MINISTERIO DE TRABAJO, 2020) los cuales se deben de ejecutar en las instituciones públicas y privadas, a su vez, se describe la ruta crítica que emplearía la unidad competente al momento de recibir una denuncia de acoso y/o discriminación hasta su resolución.

Ante el documento expedido, en el presente proyecto de investigación aplicada resulta de vital importancia enfatizar que en el mencionado protocolo no se indica cómo se debe atender los casos de acoso laboral desde un enfoque de género con perspectiva eco sistémica, ya que las pautas que se establecen son de carácter lineal, por lo que es menester señalar que, la violencia de género es un fenómeno social complejo en donde convergen diferentes situaciones, como los constructos sobre esta problemática, mismos que son transmitidos de generación en generación, las concepciones que cada individuo posea sobre el tema y los apegos desarrollados en la niñez, etc.

Por ello, se puntualiza que la violencia hacia la mujer es una problemática que se analiza desde una perspectiva integral, y a través de un enfoque eco-sistémico ya que existen múltiples factores que intervienen e inciden en las diversas esferas de desenvolvimiento de un sujeto de derechos y permeabiliza que todo tenga relación.

El enfoque eco-sistémico coadyuva al estudio de la integralidad, permite comprender que no hay un factor que explique el porqué de unos grupos si y otros no pueden sufrir de violencia de género. De ahí radica la importancia de que la intervención en sujetos de derechos víctimas de violencia de género sea ejercida por un equipo inter y trans-disciplinario.

Este proyecto de investigación estará centrado en el análisis de acoso laboral, discriminación y violencia a nivel laboral en instituciones públicas que brindan servicios de salud, ya que por la alta demanda de las funciones de estos profesionales, su salud mental estaría muy comprometida, ya que sus relaciones estarían vinculadas a sus competencias con las y los pacientes, su trato con el usuario y/o familiar y sus relaciones con sus compañeros de trabajo - jefe inmediato, por tanto se estarían enfrentando a diversos tratos o conflictos diarios que miden su nivel profesional, la competitividad y sus formas de comunicación.

Fernando Fuentes (2022) en la revista Océano Medicina, al citar a la Organización Mundial de la Salud, indica que:

El mobbing, o el acoso psicológico laboral, constituyen un problema de salud pública, en los y las profesionales de la salud se asocia a impactos en la salud psíquica y física. También compromete la calidad de atención en las instituciones sanitarias. (Fuentes, 2022)

Para dar continuidad a la importancia de este estudio, es menester indicar que la intencionalidad del mismo es fortalecer e implementar una perspectiva de género con enfoque eco sistémico al protocolo expedido por el Ministerio de Trabajo, el cual busca promover la prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral, y/o otras formas de violencia contra la mujer, con el objetivo de que en el sistema sanitario se analicen distintas variables que dan origen a la problemática o conflicto interpersonal de carácter laboral entre los profesionales de salud.

A nivel académico se estaría implementando los conocimientos adquiridos a través de la Especialización en Intervención de Violencia de Género con Enfoque Eco - sistémico, mismos que coadyuvan a la ampliación de la mirada de esta problemática y al desarrollo de un pensamiento crítico que permite visibilizar que el fenómeno social de la violencia converge entre múltiples realidades, contextos y situaciones.

### **1.6. Pregunta de investigación**

- ¿Cuáles son las percepciones que tienen las y los trabajadores en relación al acoso laboral, discriminación y violencia de género, en una entidad sanitaria?.

#### **1.6.1. Sub preguntas de investigación**

- Dentro de la Institución Sanitaria ¿ha experimentado alguna situación de acoso laboral, discriminación o violencia de género?
- ¿Cómo ha sido su experiencia al poner en conocimiento a las autoridades de la Institución?

### **1.7. Objetivos de la Investigación**

#### **1.7.1. Objetivo general:**

Fortalecer el “Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral, y otras formas de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo”, en un hospital público de la ciudad de Guayaquil.

#### **1.7.2. Objetivos específicos:**

- Identificar si en la Unidad Hospitalaria de la ciudad de Guayaquil existe casos de acoso laboral, discriminación y violencia contra los / las trabajadores.
- Determinar cuáles son las falencias en la ejecución del “Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral, y otras formas de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo”, que maneja la Unidad Hospitalaria y analizar cuáles son sus efectos en las víctimas de violencia.

- Proponer luego del análisis realizado un Protocolo de intervención y atención de casos de discriminación, acoso laboral, y otras formas de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo con enfoque eco-sistémico.



## CAPÍTULO II

### 2.1. Marco Teórico

Para poder entender la violencia, el problema social que atraviesa transversalmente a la sociedad humana, se utilizará el pensamiento complejo de Morin, el cual está constituido de una serie de principios, de metodologías cuyo objetivo es guiar en el conocimiento de los distintos fenómenos, especialmente de los fenómenos humanos socioculturales.

#### **Teoría de la Complejidad**

El pensamiento complejo nace de la mano de Edgar Morin, en su libro *Introducción al Pensamiento Complejo* dice que *“la vida cotidiana es, de hecho, una vida en la que cada uno juega varios roles sociales, de acuerdo a quien sea en sociedad, en su trabajo, con amigos o desconocidos”* (Morin, 1990) y que es una forma de pensar desde el orden y el desorden a pesar de lo irracionalizable y lo inconcebible.

*“La complejidad parte de la idea de que cualquier elemento del mundo no es un objeto aislado, sino que forma parte de un sistema mayor que lo contiene, por lo que se encuentra en constante interacción con otros elementos del sistema, así como con el sistema completo”* (Pereira, Consideraciones básicas del pensamiento complejo de Edgar Morin, en la educación, 2010).

Tomando la idea de los sistemas son complejos, hay que indicar que los sujetos, las familias, las sociedades, el mundo, son sistemas que están siempre interactuando y relacionándose entre ellos y con otros sistemas, y van creando así lazos económicos, políticos, culturales, religiosos, espirituales, etc, que los unen entre sí y con el ambiente que los rodea. La epistemología de la complejidad supone, pues, una interacción entre seres humanos (unos con otros) y entre seres humanos y medio ambiente (contexto), interacción sin la cual resulta imposible comprender nuestro lugar y nuestro papel en el universo.

Para Edgar Morin la complejidad es la manera de ver al mundo *“desde el orden y el desorden a pesar de lo irracionalizable lo inconcebible”* se refiere a lo incomprendible a lo ininteligible que en ocasiones se podría pensar como ilógico pero que sucede y que

para poder comprenderlo es necesaria la intervención de la transdisciplinariedad, en otras palabras lo complejo.

Dentro del pensamiento complejo Edgar Morin en el libro ya mencionado señala tres principios;

- Dialógico, para poder entender este principio hay que pensar en dos polos opuestos, orden y desorden, en muchas ocasiones estos dos opuestos ayudan a producir organización Edgar Morin dice de este principio que “ *permite mantener la dualidad en el seno de la unidad, asocia los términos a la vez complementarios y antagonistas*”.
- Recursividad organizacional, “*el proceso recursivo es aquél en el cual los productos y los efectos son, al mismo tiempo, causas y productores de aquello que los produce. la sociedad es producida por las interacciones entre individuos, pero la sociedad una vez producida, retroactúa sobre los individuos y los produce*” (Morin, 1990)
- Hologramático, “*la parte está en el todo, y el todo esta en las partes, no se puede concebir al todo sin concebir a las partes, y no se puede concebir a las partes sin concebir al todo*” (Morin, 1990).

En el año 2004 agrega 3 principios más:

- El principio del bucle retroactivo o realimentación, “*aquel que permite el conocimiento de los procesos autorregulados (feedback) y que rompe con el principio de la causalidad lineal*” (Pereira, Consideraciones básicas del pensamiento complejo de Edgar Morin, en la educación, 2010), representa el ir y venir de la información, que permite al sistema estar actualizado y regula su comportamiento.
- El principio del bucle recursivo, “*consiste en “un bucle generador”, en el cual los efectos y los productos son, asimismo, productores y causantes de lo que los produce*” (Pereira, Consideraciones básicas del pensamiento complejo de Edgar Morin, en la educación, 2010),
- El principio de autonomía/dependencia, dice “*que los seres vivos desarrollan su autonomía en dependencia de su ambiente (en el caso de los seres humanos, de su cultura)*” (Pereira, Consideraciones básicas del pensamiento complejo de Edgar Morin, en la educación, 2010).

Del paradigma de la complejidad en este trabajo se tomará como uno de los principios más destacados el de la recursividad, porque consiente en la interrelación de un sin número de sistemas que se dan en la sociedad, por lo tanto el paradigma complejo es también recursivo, ya que ve al ser humano, la sociedad y al mundo en su totalidad, en sus variadas dimensiones, y busca su transformación, su evolución. La recursividad también forja el producto y es productora de causas y efectos, siendo lo contrario del positivismo, alejándose de la simplicidad de la ciencia común, conduciendo a buscar una nueva forma de pensar la realidad a través de la transdisciplinariedad.

Se ha descrito aspectos importantes de una teoría para poder entender lo complejo que es la violencia, por lo que se eligirá varias teorías y enfoques generales para conseguir de esta manera una mirada holística.

## **Teoría Sistémica**

La teoría sistémica está considerada como una metateoría que le presta mucha importancia a la comunicación dentro de los sistemas que componen la sociedad. Se establece que la no adecuada comunicación puede incidir de forma negativa en las relaciones que se dan entre los seres humanos, uno de los problemas resultantes de la comunicación no asertiva es la violencia en todas sus formas, pero en ella también la sistémica menciona que influyen los aspectos emocionales, las conductas y la cognición. Por lo que a continuación se analizarán las premisas básicas de esta teoría.

Ludwin Von Bertalanfy es el precursor de la teoría sistémica, la cual nace en el siglo pasado, conceptualizando a los sistemas como: *“conjuntos de elementos que guardan estrechas relaciones entre sí, que mantienen al sistema directo o indirectamente unido de modo más o menos estable y cuyo comportamiento global persigue, normalmente, algún tipo de objetivo”* (Arnold & Osorio, 1998).

Así también es el *“conjunto de partes coordinadas y en interacción para alcanzar un conjunto de objetivos”* o *“Agrupación de componentes que realizan acciones a la búsqueda de metas”* y *“grupo de partes que forman un todo orgánico con un propósito común”* (Universidad de Pamplona, 2015).

Esther Villegas y Antonio Bellido (1992) en el artículo - La teoría sistémica en Trabajo Social - establecen que la mirada sistémica *“parte de la concepción de la*

*realidad como algo único en donde se entiende el sistema cognoscitivo como un conjunto de elementos que se interrelacionan conforme a un modelo específico. Cada una de las partes está en conexión con las demás y algún cambio provocado en una de las partes, produce un cambio en el conjunto*". (Villegas & Bellido, 1992, pág. 186)

Desde la teoría sistémica se estudia la estructura, los límites, la comunicación que se da dentro de los sistemas, también se habla de la existencia de los sistemas cerrados y abiertos en donde se da el intercambio de información del sistema con el medio que los rodea. El ingreso de información se denomina imput y la salida de la información outpt "*produciéndose en este intercambio un proceso de retroalimentación, en donde se pueden aplicar los conceptos de entropía y de homeostasis*" (Villegas & Bellido, 1992).

*" La ciencia de sistemas observa totalidades, fenómenos, isomorfismos, causalidades circulares, y se basa en principios como la subsidiariedad, pervasividad, multicausalidad, determinismo, complementariedad, y de acuerdo con las leyes encontradas en otras disciplinas y mediante el isomorfismo, plantea el entendimiento de la realidad como complejo, con lo que logra su transdisciplinariedad, y multidisciplinariedad"*. (Sociedad Española de Sistemas Generales, 2016)

Las premisas de las que parte la teoría sistémica son tres; los sistemas existen dentro de los sistemas, sus funciones dependen de su estructura y los sistemas son abiertos, sus elementos son; entrada o insumo (imput), salida o producto (ouput), procesamiento o transformación ( proceso de trasformación de las entradas en salidas), retroalimentación (feedback) y ambiente ( contexto que rodea al sistema).

Continuando con la revisión de la principales premisas de la sistémica, es importante revisar su clasificación:

- "Según su entitividad los sistemas pueden ser agrupados en reales, ideales y modelos. Mientras los primeros presumen una existencia independiente del observador (quien los puede descubrir), los segundos son construcciones simbólicas, como el caso de la lógica y las matemáticas, mientras que el tercer tipo corresponde a abstracciones de la realidad" (Arnold & Osorio, 1998)

- “Con relación a su origen los sistemas pueden ser naturales o artificiales, distinción que apunta a destacar la dependencia o no en su estructura por parte de otros sistemas” (Arnold & Osorio, 1998).
- “En relación al ambiente o grado de aislamiento los sistemas pueden ser cerrados o abiertos, según el tipo de intercambio que establecen con sus ambientes” (Arnold & Osorio, 1998).

Bertalanffy menciona dos características de los sistemas abiertos; haciendo referencia que pueden alcanzar un mismo estado final desde condiciones iniciales diferentes, y por diferentes caminos. Propiedad que recibiría el nombre de equifinalidad y la segunda, el mundo de lo vivo exhibe transiciones hacia un orden superior, heterogeneidad y organización, Bertalanffy lo denominó ley de la evolución biológica.

Los elementos más importantes de la teoría sistémica que permite entenderla de mejor manera son la homeostasis, la entropía y el feedback: en todos los sistemas conocidos hay desorden, lo que se conoce dentro de la sistémica como entropía, este desorden aparece cuando se dan cambios en el sistema o en los sistemas que lo rodean. El resultado de estos cambios en la mayoría de las veces son conflictos; el sistema busca regularse y equilibrarse, lo que se llegó a conocer como homeostasis, lo que coadyuva a la adaptación a una nueva realidad y a continuar funcionando, el feedback aporta al sistema las relaciones circulares, la retroalimentación, respuestas, reacciones, diálogos entre los sistemas y sus partes.

En resumen la teoría sistémica dice que los sistemas están buscando adaptarse a los cambios, regularse y buscar equilibrio, pero en este sentido creo es importante revisar lo que dice la teoría del caos, según la misma no es posible predecir con precisión el comportamiento de un sistema en el futuro, el resultado de alguna situación o comportamiento está dado por múltiples variables.

Edward Norton Lorenz fue uno de los precursores de la teoría del caos, un investigador que descubrió que:

Una desviación infinitesimal producto del redondeo de datos respecto de las condiciones iniciales, es capaz de provocar una diferencia exponencial en la trayectoria del espacio de fase” y describe dos procesos importantes: atractores extraños y efecto mariposa (...) Los atractores extraños, son trayectorias de un conjunto de sistemas que

se mantienen cercanas entre sí, pueden estar atraídas por su estructura, lo que hace que varíe la energía de atracción, ya que el dinamismo puede ser caótico o periódico, pues no sigue el mismo movimiento, y efecto mariposa que indica que cualquier acción pequeña o insignificante que suceda en el mundo, puede causar situaciones simples o complejas que pueden alterar el funcionamiento de los sistemas (Alfonso & otros, 2018).

Hay que señalar que al hablar de teoría del caos, no implica que en ella se trate el desorden o falta de orden, el conocimiento que esta teoría aporta a la sociedad, es que los sucesos y la realidad no se ajustan a los modelos preconcebidos.

Al comprender estos conceptos y aplicarlos a las instituciones laborales o empresas podemos decir que estas son sistemas complejos que están compuestas por distintos sub-sistemas que se interrelacionan constantemente y su organización responde a una jerarquía formando un todo unitario, desarrollándose una serie de roles y funciones que buscan una finalidad u objetivo empresarial.

A su vez la empresa se desarrolla en un contexto social el cual debemos conocer en términos de acción, flujo o interacción, influencia etc., ya que si el entorno donde se mueven las organizaciones empresariales están en constante cambio o caos esto repercutirá en la empresa y sus trabajadores.

Por ende, evaluar el acoso laboral y/o discriminación y violencia contra la mujer en los centros laborales nos lleva a un pensamiento recurrente o circular, donde no existe un factor determinante, sino el conjunto de múltiples factores como son; el socioeconómico, socioculturales, familiares, y laborales.

### **Teoría de la comunicación humana.**

Según la Real Academia Española, la comunicación es *“la acción y efecto de comunicar o comunicarse” “trato, correspondencia entre dos o más personas” “transmisión de señales mediante un código común al emisor y al receptor” “medio que permite que haya comunicación (ll unión) entre ciertas cosas”* (Real Academia Española, 2023)

La teoría de la comunicación parte del principio que todo comunica hasta el silencio, por eso es tan importante en las relaciones que se dan entre los seres humanos, el autor más importante en esta teoría es Paul Watzlawick quién ve a la

comunicación como un sistema abierto en el que se intercambian mensajes a partir de las interacciones, desde el enfoque sistémico de la comunicación se la conceptualiza como “*un conjunto de elementos en interacción en donde toda modificación de uno de ellos afecta las relaciones entre los otros*” (Marc y Picard, 1992, p.39)” (Razón y Palabra Revista Electrónica, 2011)

Así también Watzlawick et al., (1985) dice que “*la comunicación humana está compuesta por tres áreas; la sintáctica, la semántica y la pragmática, la primera hace referencia a la transferencia del mensaje, la segunda se interesa en el significado o esencia del mensaje que se transfiere y la pragmática se centra en la afectación que la comunicación tiene sobre la conducta humana, teniendo en cuenta esto, Watzlawick introduce los conceptos de: la caja negra (entradas y salidas), conciencia o inconsciencia (de los actos), presente versus pasado, efectos versus causas, la circularidad de las pautas de la comunicación, y la relatividad de lo normal y lo anormal los cuales sirven de antecesoros de los axiomas*” (Revista Fundación Universitaria, 2016)

Los elementos esenciales que integran el proceso de comunicación son; el emisor, el receptor, el mensaje, el código, el canal y el contexto.

- “El emisor es quién transmite la información. Puede ser una sola persona, un organismo o institución, un medio de comunicación o cualquier otro elemento incluso físico que emita una señal perceptible por nuestros sentidos” (Puyol, 2011).
- Quién o quienes reciben la información son los receptores, son los encargados de interpretar la información enviada.
- “El mensaje es la información que se transmite. Sus características dependen en gran medida del tipo de señal empleada (palabras, imágenes, números, gestos, etc.). Para interpretarlo el receptor debe tener en cuenta, además del código, el contexto o situación y la interpretación que pueda inferir sobre la intención del emisor”. (Puyol, 2011)
- El canal: es el medio natural o creado, por el cual se envía la información o el mensaje. “Puede ser natural (aire) o artificial (papel, dvd o señal de TV) que permiten a emisor y receptor no tener que compartir obligatoriamente el mismo espacio ni el mismo tiempo” (Puyol, 2011).
- El código: representa a los signos y reglas que unidos conforman el mensaje que se quiere enviar. “El más potente utilizado por el hombre es el lenguaje verbal (lenguas orales) y sus códigos sustitutos (escritura). El lenguaje verbal sirve para

definir los dos grandes tipos de comunicación: la comunicación verbal y la comunicación no verbal ” (Puyol, 2011)

- El contexto: cuando se da la comunicación el entorno es todo lo que la rodea, es la que la determina e influye en su interpretación, los autores mencionan dos contextos: el lingüístico y extralingüístico.

La comunicación de acuerdo a la relación emisor-receptor puede ser:

- Bidireccional: es la contribución que se da entre el emisor y el receptor, mediante su interacción sus roles van cambiando, en otras palabras la comunicación se da de ida y vuelta entre dos o más personas.
- Unidireccional: la comunicación solo se da en una dirección, se realiza entre el emisor y el receptor.

Como una arista importante dentro de la teoría están los axiomas de Watzlawick “*que hacen referencia a condiciones inherentes a la comunicación que siempre están presentes; Watzlawick et al., (1985). Y la Teoría de Comunicación Humana presenta un enfoque comunicacional nutrido de la cibernética, la ingeniería de la comunicación, la antropología y la teoría general de sistemas, el cual propocina el modelo interraccional pragmático de la comunicación humana que tiene aplicabilidad general en las ciencias sociales y psicológicas*” (Revista Fundación Universitaria, 2016)

Los axiomas de la comunicación son los siguientes:

- *Es imposible no comunicar*: todas las conductas humanas tienen una función comunicativa, los humanos no solo se comunican por medio de las palabras, lo hacen por medio de sus expresiones, gestos, o hasta con el silencio se comunica algo.
- *El aspecto de contenido y el de relación*: se refiere a que la comunicación entre las personas se da en dos vías: una de contenido y otra de relación, la primera es lo que los seres humanos transmiten verbalmente, es la parte explícita del mensaje que se quiera enviar, es el habla que esta unido al aspecto de relación entre los individuos.
- *La modalidad analógica y la digital*: Watzlawick dice que la comunicación tiene dos particularidades, la analógica (información cuantitativa) y la digital (información cualitativa), así es como el envío de la información en digital el mensaje puede ser transmitido o no, en cambio la modalidad analógica encierra o representa el nivel relacional. Las diferencias entre la estas dos modalidades son las siguientes:



Comunicación digital	Comunicación analógica
Se trasmite a través de símbolos.	Es el modo verbal de la comunicación, son las palabras.
Los símbolos que se utilizan pueden ser lingüísticos o escritos, y están regidos por códigos.	Representa las manifestaciones no verbales que se dan en la comunicación, como las posturas, los gestos, el silencio, el tono de voz, expresiones faciales.
El significante y el significado de las palabras no tienen relación, excepto en las onomatopeyas en las que la palabra tiene relación directa con lo expresado.	Ha existido desde el principio de la civilización, por lo que es primero que la digital.
En la historia de la sociedad humana la comunicación digital es indispensable.	Toda postura, gesto, tono de voz puede ser tomado como un mensaje, por lo que es imposible no comunicar.

- *La puntuación otorga significado:* La comunicación se “da en un flujo bidireccional, donde se interactúa en una secuencia definida por el emisor y el receptor, y en ocasiones dicha estructura se ve medida por la respuesta al comportamiento del otro, ampliando o modificando el ciclo comunicacional, es decir no se reduce explícitamente a una causa – efecto. Puesto que, la naturaleza de la relación depende de la puntuación de las secuencias de comunicación entre comunicantes Watzlawick et al., 1985 p.56” (Revista Fundación Universitaria, 2016).
- *Comunicación simétrica y complementaria:* tiene que ver con la existencia de la relación entre dos interlocutores, puede ser una comunicación simétrica cuando entre los interlocutores se manejan las mismas condiciones o conocimientos, en cambio la complementaria es cuando los interlocutores tienen un poder informativo diferente, “por lo tanto, la interacción simétrica se caracteriza por la igualdad y por la diferencia mínima, mientras que la interacción complementaria está basada en un máximo de diferencia Watzlawick et al., 1985 p.69” (Revista Fundación Universitaria, 2016).

### Enfoque de Género

Las mujeres desde el principio de la historia fueron catalogadas como inferiores, su lugar en la sociedad fue dependiente del hombre, el rol asignado para la mujer fue la de reproducción, cuidado del hogar y la familia.

El rol del hombre en cambio fue el de proveedor y jefe de hogar, desde la prehistoria mientras él salía de caza, la mujer se quedaba al cuidado de los hijos. El sexo masculino desempeñó un rol jerárquico en la sociedad, tomando decisiones, dirigiendo y ejerciendo poder en todos los ámbitos, etc.

Por lo antes expuesto, es importante revisar el enfoque de género, este término comienza a escucharse en los años setenta, con el auge del movimiento feminista, este persigió visualizar las diferencias existentes entre el hombre y la mujer, las mismas que han sido durante siglos la base de justificación de la discriminación y violencia hacia las mujeres.

Según Julissa Mantilla (1963) en su artículo conceptualización de género y su importancia a nivel internacional, la Antropología logró deternimar “que a las mujeres se les adjudica una mayor cercanía con la naturaleza debido a aspectos como la maternidad (...) Así, tenemos que: «... cuando una mujer se quiere salir de la esfera de lo natural, o sea, que no quiere ser madre ni ocuparse de la casa, se la tacha de antinatural. En cambio, para los hombres «lo natural» es rebasar el estado natural: volar por los cielos, sumergirse en los océanos, etc.»” (Mantilla, 1963, pág. 155).

Seguna la UNICEF el Género, “es el conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas que las diferentes sociedades asignan a las personas de forma diferenciada como propias de varones o de mujeres, son construcciones socioculturales que varían a través de la historia y se refieren a los rasgos psicológicos y culturales y a las especificidades que la sociedad atribuye a lo que considera “masculino” o “femenino”, esta atribución se concreta utilizando, como medios privilegiados, la educación, el uso del lenguaje, el “ideal” de la familia heterosexual, las instituciones y la religión” (UNICEF, 2017)

La igualdad de género, de acuerdo a la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura es definida como: “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron” (UNESCO). Se busca que tanto hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades dentro de la sociedad, que no por hecho de ser hombre o mujer se les

asignen roles, sino que se piense primero en las prioridades y necesidades de cada uno de ellos de acuerdo a su diversidad.

Equidad de género, se define como: “la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres”. (UNESCO)

En la lucha para que se reconozca a la mujer como igual ante el hombre en el transcurrir del tiempo han nacido instituciones, colectivos, ONGs, es así como el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, se ha propuesto priorizar en su agenda de trabajo la autonomía de las mujeres en tres dimensiones muy importantes; “la autonomía económica, que se vincula con la posibilidad de controlar los activos y los recursos, así como liberar a las mujeres de la responsabilidad exclusiva de las tareas reproductivas y de cuidado; la autonomía física, que refiere a la capacidad para decidir libremente acerca de la sexualidad, la reproducción y el derecho a vivir una vida libre de violencia, y la autonomía en la toma de decisiones, que implica la plena participación en las decisiones que afectan la vida de las mujeres y su colectividad” (Guezmes, Scuro, & Bidegain, 2022)

La autonomía en las mujeres se traduce en su liberación de las situaciones de subordinación a las que ha estado expuesta a través del tiempo, “la CEPAL analiza y vincula la desigualdad de género con la falta de autonomía de las mujeres; en este sentido, ésta última es considerada una consecuencia de la injusticia, de la mala distribución del poder, los ingresos y el tiempo entre hombres y mujeres, así como de la falta de reconocimiento de los derechos de las mujeres por parte de las élites políticas y económicas” (Guezmes, Scuro, & Bidegain, 2022)

### **Teoría Ecológica del Desarrollo Humano**

“Urie Bronfenbrenner mantenía que la mayor parte de la psicología evolutiva de la época hacía referencia a la conducta extraña de los niños en situaciones extrañas con adultos extraños (Bronfenbrenner, 1979)” (Universidad de Huelva, 2002), refiriéndose a la Teoría Ecológica del Desarrollo Humano, Bronfenbrenner aseguraba que “los

ambientes naturales son la principal fuente de influencia sobre la conducta humana, con lo cual la observación en ambientes de laboratorio o situaciones clínicas ofrecen poco de la realidad humana” (Universidad de Huelva, 2002)

El autor mencionado ofreció una “nueva perspectiva teórica para la investigación del desarrollo humano, en ella concibe a la persona en desarrollo, del ambiente y especialmente de la interacción que se desenvuelve entre ambos” y ve el “desarrollo como un cambio perdurable en el modo en que una persona percibe su ambiente y se relaciona con él” (Bronfenbrenner, 1987), y a considerar el “desarrollo humano “como una progresiva acomodación entre un ser humano activo y sus entornos inmediatos (también cambiantes). Pero este proceso, además, se ve influenciado por las relaciones que se establecen entre estos entornos y por contextos de mayor alcance en los que están incluidos esos entornos (Bronfenbrenner, 1979)” (Universidad de Huelva, 2002)

El teórico de nacionalidad rusa utilizó las muñecas rusas para ejemplificar su teoría, dijo que los sistemas sociales están regidos por patrones de relaciones que operan en distintos niveles” y “presenta a los sistemas como una estructura anidada en círculos concéntricos, en el centro se encuentra la persona en desarrollo y se ve afectada por los entornos que van de lo más inmediato a lo más distante” (Herrero, 2014), y nombra “el ambiente ecológico entendido como un conjunto de estructuras seriadas, cada una de las cuales cabe dentro de la siguiente” (Universidad de Huelva, 2002).

El microsistema: “es el nivel más interno, en donde está el entorno inmediato que contiene a la persona en desarrollo” (Bronfenbrenner, 1987), en este sistema es donde el ser humano desde que nace se relaciona con quienes lo rodean, siendo la familia su primera experiencia relacional, reconoce rostros, voces, aprende valores, cultura, etc, durante su vida el humano va creando o adentrándose en diferentes microsistemas, uno importante a señalar es la escuela, en donde los niños interactúan con sus pares y aprenden lo básico para poder desenvolverse mientras van creciendo.

El mesosistema: “nos hace mirar más allá de cada entorno por separado, a las relaciones que existen entre ellos. Estas interconexiones pueden ser tan decisivas para el desarrollo como lo que sucede dentro de un entorno determinado” (Bronfenbrenner, 1987), representa la conexión entre los microsistemas que construye el ser humano, como las relaciones de los padres con los progenitores de sus hijos, actividades en la escuela y/o colegio, etc.

El exosistema: “evoca la hipótesis de que el desarrollo de la persona se ve afectado profundamente por hechos que ocurren en entornos en los que la persona ni siquiera está presente” (Bronfenbrenner, 1987). Este sistema explica cómo el ser humano es influenciado por otros sistemas en los que él no es el actor principal, el mejor ejemplo para entenderlo es aquel que se refiere a los padres de familia que laboran en horarios extendidos, afectando el tiempo que comparten con su familia, lo que merma la calidad de las relaciones entre los integrantes.

El macrosistema: “hay un fenómeno sorprendente que corresponde a los entornos de los tres niveles del ambiente ecológico que se ha mencionado: en toda cultura o subcultura, los entornos de una determinada clase (como el hogar, la calle o la oficina) tienden a ser parecidos, mientras que entre las culturas presentan diferencias perceptibles. Es como si dentro de cada sociedad o subcultura existiera un plan para organizar cada tipo de entorno” (Bronfenbrenner, 1987), en este sistema convergen las diferentes culturas, las normas que rigen la sociedad, las diferentes religiones que existen en el mundo, las etnias y razas, la política, la economía, los sistemas educativos y más, que influyen indirectamente en la vida y en las interacciones del ser humano con la sociedad.

### **Teoría del Poder y Control**

Para abordar el fenómeno social de acoso laboral, es muy importante comprender sus diversas aristas, tales como:

- Poder.
- Dominación.
- Conflicto.
- Características que tienen los hostigadores.
- Características de las organizaciones.

De conformidad con lo anteriormente expuesto, hay que revisar la teoría del Poder expuesta por Max Weber, citado por Elias Gómez (2020) quien conceptualizó el tópico como: “la probabilidad que tiene un hombre o una agrupación de hombres, de imponer su propia voluntad en un actuar en comunidad, inclusive contra la oposición de los demás miembros” (Gómez E. , 2020, pág. 147).

Para este autor, la dinámica de poder se desarrolla en diversos contextos o escenarios, mismos que se relacionan a la competitividad de iguales intereses en una organización; existencias de liderazgos carismáticos y formas de dominación. (Gómez E. , 2020). La competencia por alcanzar el poder en una determinada organización tendría que ver con las posiciones con mejor estatus a nivel social, como el reconocimiento, honor, prestigio, entre otras.

Por otro lado, para Foucault y Weber, citado por Sergio Ochoa; Juan Ramírez y José García (2011) la dominación: *“permite ver al proceso de trabajo como un proceso de lucha, de confrontación, no solo como lo caracterizan las teorías administrativas y de la organización, es decir, sólo como un espacio económico y productivo permeado por el consenso”* (Ochoa, Ramírez, & García, 2011, pág. 438).

Esta aseveración coadyuva a plantear a la dominación ejercida desde la esfera pública del trabajo, como un sometimiento laboral al que estaría expuesta cada persona, de lo cual, se contemplarían los siguientes elementos como: horas de trabajo excesivas, estrés constante en el trabajo por problemáticas de confrontación entre líder y subordinado, y dominación a través de objetos que están ligadas a la producción como computadoras, teléfonos, etc.

Al existir una confrontación entre colaboradores de una empresa o institución, se origina el conflicto, mismo que se suele dar por las distintas percepciones y concepciones que se tiene de un determinado tema, no llegando a un acuerdo, lo cual repercute notablemente en los intereses del equipo, de ahí que Carol Pinilla (2020), lo defina como un: *“proceso cognitivo, emocional en el que dos individuos perciben metas incompatibles dentro de su relación de interdependencia”* (Pinilla, 2020).

Lo que permite diferenciar el conflicto de un caso de acoso laboral o mobbing es que el primero se trata de algo puntual sobre un diverso tema, mientras que el segundo son comportamientos o conductas abusivas de una persona que se convierte en “hostigador/a” hacia otra persona, que se sostiene en el tiempo, perjudicando de tal manera el bienestar emocional de las víctimas de mobbing, tal como lo indica María Peralta (2006) al indicar que, el acoso laboral es: *“todo abuso emocional acompañado de conductas agresivas y hostiles que se ejercen de manera constante entre compañeros de trabajo y/o superiores y subordinados, asociado a comunicaciones negativas, de manera sistemática y por un período prolongado de tiempo”* (Peralta, 2006, pág. 4).

Lo anteriormente citado, concuerda con lo señalado por Leymann (1996), citado por César Ochoa, Eduardo Hernández, Kleber Guamán y Karina Pérez (2021) al ser uno de los pioneros en analizar esta problemática realiza una distinción de términos entre el acoso laboral y el bullying, destacando que: “el término bullying para las agresiones sociales entre niños y adolescentes en la escuela, y reservar el término mobbing para la conducta adulta” (Ochoa, Hernández, Guamán, & Pérez, 2021, pág. 114)

Guevara (2023) citado por María Peralta (2006), menciona que, el acoso laboral se manifiesta a través de los siguientes elementos:

- “1. Maltrato de palabra u obra, o ambos a la vez.*
- 2. Se dirige contra un trabajador, un subordinado, aunque también puede ser contra otros compañeros de trabajo o, incluso, un superior jerárquico, pero la norma es el uso extralimitado del poder de dirección.*
- 3. Es de carácter continuado y deliberado.*
- 4. Trata de desestabilizar a un trabajador y minarlo emocionalmente.*
- 5. Lleva implícito el ánimo de provocar malestar, humillación y hostilidad.*
- 6. Puede llegar a actos de violencia física o psíquica en extremo.*
- 7. El trabajador puede haber tenido hasta el momento un excelente desempeño.*
- 8. Puede ser difícil demostrar los hechos para realizar la denuncia.*
- 9. Su fin último es que el trabajador renuncie a su trabajo”.* (pág. 7)

Así como resulta importante destacar las características de una persona en rol de hostigador (a), es vital reconocer las características institucionales que influyen en una situación de acoso laboral o mobbing siendo, la mala organización del trabajo, el abuso de poder de quienes ejercen un tipo de liderazgo, la deficiente o mala gestión o resolución de conflictos interpersonales o de carácter laboral, ausencia de relación directa entre el jefe y sus colaboradores, además de la existencia de múltiples jerarquías que intentar dirigir a quienes tienen a su cargo, sin delimitar adecuadamente sus funciones. (Peralta, 2006).

### **Las organizaciones como sistema complejo**

El contemplar a las organizaciones e instituciones como sistema nos permite ver como está conformada su estructura (jerarquía, organización, reglas, objetivos, etc.) como funciona esa organización su flujo o lo que llamamos proceso de relación (flujo

comunicacional, las interacciones interpersonales, la finalidad de las metas, etc) y todo esto nos va a dar un patrón de interacción que son las reglas de interacción que se dan en el sistema que le otorga la categoría de un tipo de clases, por ejemplo, la categoría de violencia.

Los conflictos o problemas interpersonales dentro de una institución es causa de estrés laboral y es considerado como un factor de riesgos psicosocial a nivel laboral, por ende, toda institución debe velar por la presencia de factores de riesgos y factores protectores dentro de la organización para poder intervenir.

Existe una dinámica de interacción entre los factores de riesgos y la vulnerabilidad del individuo trabajador, siendo considerado como factores de riesgo a los elementos que favorecen la aparición de problemas o desajustes en el sistema pudiendo ser:

- a) Presencias de efectos negativos o
- b) Por ausencia de experiencias positivas.

Mientras que se considera vulnerabilidad a los elementos que incrementa las probabilidades de que ocurra un problema siempre en presencia de los factores de riesgos. La vulnerabilidad tiene un efecto multiplicador, así también a la vulnerabilidad se la denomina como la capacidad disminuída de una persona para anticiparse, hacer frente y resistir a un peligro real natural o causado por la actividad humana y lograr recuperarse de ellos.

En cambio el factor protector, representa los elementos que contribuyen a disminuir las probabilidades de que tenga lugar un problema cuando hay la presencia de los factores de riesgos. Tiene un efecto amortiguador y es de tipo funcional, pueden ser:

- a. ) Personales.
- b. ) Relacionales.
- c. ) Entorno social.

Por ende cuando las condiciones laborales y las características individuales de quienes las componen entran en conflicto aparece la enfermedad y cuando las relaciones inter-personales dentro de la organización están en conflictos aparece el mobbing, acoso psicológico y la violencia laboral.



Ante esta realidad es necesario realizar Intervenciones a nivel laboral que vaya dirigido a la prevención y atención integral de los casos, como también a mejorar el clima organizacional.

### **Intervención laboral.**

Un programa de intervención es un conjunto articulado de actividades aplicada a un proceso para el logro o mejoramiento de una practica conceptual o técnica, desde la perspectiva del desarrollo organizacional, la intervención laboral se refiere al proceso de cambio de manera planeada partiendo de un diagnóstico para identificar el problema, un plan de acción y el monitoreo de los resultados, una visión sistémica, surge del diagnóstico que guía el rumbo de la acción, a partir del estado actual de la organización, tanto en oportunidades como en amenazas.

Toda intervención psicológica debe contemplar la prevención y sensibilización sobre la temática, la atención integral de los actores del conflicto, y una toma de decisión o regulación administrativa.

En el año 1990 la OIT en su convención 190 firmo el primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. El Convenio representa una oportunidad histórica para dar forma a un futuro del trabajo, basado en la dignidad y el respeto para todos.

Este Convenio fue adoptado en junio de 2019, por la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y entró en vigor el 25 de junio de 2021. A partir de ese momento se comenzó a contemplar la violencia y acoso en el trabajo como un problema con medidas administrativas y jurídicas para quienes sean los hostigadores o maltratadores.

A partir de la firma de este convenio 190 de la OIT la violencia laboral asume el concepto de género y todos los países que firmaron el acuerdo están obligados a la elaboración de un plan para prevenir y mitigar este fenómeno social a nivel laboral, por eso en Ecuador a partir del 2019 se firmo dicho acuerdo y el Ministerio del Trabajo a partir del acuerdo Ministerial MTD-2020-244 creó el protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y /o todo tipo de violencia contra la mujer en

los espacios de trabajo, de obligatoriedad de implementar en las organizaciones publicas y privadas.

### **Protocolo.**

Conceptualmente un protocolo es una guía detallada para realizar un estudio de investigación. Inicia con la búsqueda del conocimiento actual del tema que se va a estudiar; en este caso sobre el tema del mobbing y la violencia contra la mujer a nivel laboral.

Para la Real Academia un protocolo es:

- Conjunto de reglas establecidas por norma o por costumbre para actos oficiales o ceremonias solemnes (reglamento, regla, etiqueta, ceremonial, formalidad, parafernalia, solemnidad, ceremonia, ritual, rito).
- Secuencia detallada de un proceso de actuación científica, técnica, médica, etc.
- Informe, conjunto de reglas que se establecen en el proceso de comunicación entre dos sistemas.

Otra definición de protocolo hace referencia a distintas conductas y reglas que las personas en una determinada sociedad deberán conocer y respetar en ocasiones específicas, tales como en ámbitos oficiales por una razón en especial o porque posee Algún cargo que requiere de este protocolo. (Enciclopedia concepto, s.f.)

Los protocolo tienen que ver con las reglas de respeto y obediencia hacia los niveles jerárquicos e incluso hacia los comportamientos en la vida de sociedad, entre los individuos existen diversos tipos de protocolo por ejemplo:

- En la medicina, existen para desarrollar una investigación, o el protocolo de un tratamiento, etc.
- En la informática, en internet.
- En derecho internacional.
- En investigaciones científicas.

A partir de estos conceptos el Ministerio de trabajo en Ecuador elaboró un protocolo para la prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y todo tipo de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, contemplando en **el Eje VI la Prevención y en el EJE VII señala la Atención Integral a la víctima.**

Sin embargo, este protocolo a pesar de ser una obligatoriedad tanto para las empresas privadas como en las instituciones públicas no ha sido aplicado en todas las organizaciones por igual, incluso se puede señalar que en ocasiones solamente existe lo que se denomina la ruta de atención para la realización de la denuncia y en muchos casos no se procede a su análisis ni a su investigación, por eso los trabajadores señalan que aunque denuncien no ocurre absolutamente nada.

Según lo orientado por el Ministerio del Trabajo debe existir un equipo técnico que investigue lo sucedido y a partir de ahí, la alta Gerencia y el Área Jurídica deben tomar las decisiones administrativas, sin embargo no todas las empresas tienen la misma estructura por eso se debe hacer las adecuaciones pero sin violentar lo establecido por la ley.

En esta investigación vamos a detectar si existe algún problema en la ejecución del protocolo del Ministerio del trabajo en su aplicación y enriquecer dicho documento con los avances de las ciencias modernas.

## CAPÍTULO III

### 3.1. Metodología.

#### 3.1.2. Ubicación.

El presente estudio de investigación se diseñó para ser aplicado en un Hospital de Especialidades del Sector Público, ubicado en el sur oeste de la ciudad de Guayaquil, con 50 años de vida Institucional, esta institución de salud ofrece 35 servicios médicos especializados y cuenta con un capital humano de 1400 colaboradores dividido en; 922 servidores que se encuentran amparados bajo el Régimen Laboral de LOSEP y 478 trabajadores amparados bajo el Código de Trabajo.

#### 3.1.3. Tipo de Investigación.

Este estudio investigativo es de naturaleza descriptiva con un enfoque observacional, ya que se va a describir una realidad organizacional, sin realizar ningún tipo de intervención con la población encuestada. **Fuente especificada no válida.**

La investigación descriptiva, de acuerdo a lo establecido por Gladys Guevara; Alexis Verdesoto y Nelly Castro (2020): “Se encarga de puntualizar las características de la población que se está estudiando”. Para Mario Tamayo y Tamayo (1994) define la investigación científica como “registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos” **Fuente especificada no válida..**

Así también tiene un cuantitativo ya que se van a medir variables en un determinado contexto, con el uso de mediciones y técnicas estadísticas descriptivas las cuales ayudarán a procesar los datos y de esta manera responder a los objetivos planteados en nuestra investigación.

Según Hernández Sampieri “el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (Hernández, Fernandez, & Baptista, 2006), el mismo autor dice también que el enfoque cuantitativo permite el analizar y medir magnitudes de variables previamente determinadas como ocurre en

nuestra investigación. El proceso cuantitativo es secuencial, deductivo, probatorio y analiza la realidad objetiva. (Hernández, Fernandez, & Baptista, 2006)

Hernández Sampieri menciona que las características de una investigación cuantitativa son las siguientes:

- Mide fenómenos.
- Utiliza estadísticas.
- Emplea experimentación.
- Análisis causa – efecto.

#### 3.1.4. Población y muestra.

Para José Ventura (2017) la población es: un conjunto de elementos que contienen ciertas características que se pretenden estudiar. Por esa razón, entre la población y la muestra existe un carácter inductivo (de lo particular a lo general), esperando que la parte observada (en este caso la muestra) sea representativa de la realidad (entiéndase aquí a la población); para de esa forma garantizar las conclusiones extraídas en el estudio. (Ventura, 2017)

La población en estudio, fueron las y los funcionarios de un hospital público ubicado en el suroeste de la ciudad de Guayaquil, el universo comprendió 1400 trabajadores entre personal asistencial como Médicos, Enfermeras, Terapistas, y Administrativos como Secretarías, Supervisores, Analistas, Trabajadoras Sociales, Camilleros, etc.

La muestra fue de 154 trabajadores (as), que representa el 11% del universo.

El criterio de inclusión fue la siguiente:

- Ser trabajadores (as) del hospital público ubicado en el suburbio de la ciudad de Guayaquil.
- Estar amparados en régimen laboral LOSEP y Código de Trabajo.
- Disposición para responder la encuesta.

El criterio de exclusión :

- El no desear participar en la investigación negándose a responder total o parcialmente la encuesta.

### 3.1.5. Recolección de la información.

El proceso de selección de la muestra se realizó en el período de enero a febrero del año 2024, de acuerdo a la nómina de los trabajadores de un Hospital Público de la ciudad de Guayaquil, en el horario diurno de trabajo, constituyendo un sub-grupo del universo de trabajadores de dicha institución siendo una muestra probabilística de las diversas categorías de empleabilidad, seleccionándose un total de 154 trabajadores que representa el 11 % del total de funcionarios de la institución hospitalaria.

Matriz de variables		
Variable	Indicador	Pregunta No.
<b>Datos sociodemográficos</b>	<i>Sexo.</i> <i>Edad.</i> <i>Identificación étnica.</i> <i>Estado Civil.</i> <i>Nivel educativo.</i> <i>Discapacidad.</i>	1
<b>Violencia de Género.</b>	<i>Percepciones sobre violencia de género.</i> <i>Contenidos machistas en jornadas laborales.</i> <i>Violencia de género experimentada.</i> <i>Igualdad entre hombre y mujer</i> <i>De parte de quien.</i> <i>Tiempo.</i> <i>Denuncia.</i>	2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.7, 2.8, 2.9, 2.11, 2.12, 2.13.2.17, 2.18, 3.11, 3.12
<b>Discriminación por cuestiones de raza, sexo, etnia o edad.</b>	Percepciones sobre discriminación. Tipo de discriminación De parte de quien Tiempo. Denuncia	3, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 3.7, 3.8, 3.9,
<b>Acoso laboral</b>	Comportamientos que representan el acoso laboral. Percepciones sobre el acoso laboral. De parte de quien. Tiempo. Denuncia.	2.7, 2.8, 2.9, 2.11, 2.12, 2.13, 2.15, 2.16, 2.18.

<b>Protocolo de prevención y atención de casos de Discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia Contra la mujer en los espacios de trabajo.</b>	Conocimiento de existencia	2.14
---	----------------------------	------

Como primer paso para recolectar información se realizó una observación bibliográfica, se utilizó una encuesta presencial, totalmente anónima con el fin de que los funcionarios (as) del hospital sientan la confianza de responder las preguntas, aun así por lo sensible del tema se tuvo que enviar vía correo electrónico (ZIMBRA) insistidos para que los trabajadores (as) contestarán la encuesta.

El instrumento aplicado se basó en variables, se las explica en la siguiente matriz:

Para elaborar el instrumento que se aplicó para recolectar información se tomo como modelo, la Encuesta Nacional en Vivienda sobre Igualdad y no Discriminación que se ha levantado por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos desde el año 2007 hasta 2019 en la ciudad de México, *“respondiendo a sus atribuciones de la observancia en la evaluación de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres, se ha empleado para medir el impacto de la PNMIMH a partir del conocimiento, opiniones y percepciones de las mujeres y los hombres sobre los principios de igualdad, la no discriminación y la no violencia contra las mujeres en un marco de derechos humanos. Para el 2021, se planteó retomar este esfuerzo sumándole al cuestionario un eje transversal fundamental para el 2020-2021: la pandemia por COVID-19”* (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2021).

Es importante señalar que se eligió la encuesta descrita en el párrafo predecesor debido a que en un primer momento se aplicó vía online el test de LIP60 de Leyman sobre el acoso laboral, el cual no fue conestado por los trabajadores (as) del hospital, además era el deseo de las autores del presente trabajo abarcar temas como violencia de género y discriminación a más del acoso laboral, era de primordial conocer las percepciones de los servidores (as) públicos sobre los tópicos mencionados.

La encuesta elaborada por las autoras del presente trabajo, fue sometida a revisión por 2 profesionales de Psicología Clínica y un Salubrista de la institución quienes opinaron sobre el instrumento, realizaron las siguientes observaciones: se replanteo algunas preguntas específicamente las preguntas 2.7, 2.8, y 2.09, además

recomendaron agrupar las preguntas según las variables a investigar, luego de lo indicado la aprobaron. (Anexo 1)

El instrumento se aplicó a servidores (as) públicos de forma directa, para conocer si en sus jornadas laborales han padecido de discriminación, acoso laboral o algún tipo de violencia, aclarando que los entrevistados fueron Médicos Especialistas, Internos de Medicina, Enfermeros (as), Trabajadoras Sociales, Supervisores Hospitalarios, Auxiliares, Personal de Atención al Usuario, Secretarias, Camilleros, se trató en todo momento de ser equitativos aplicando el instrumento a funcionarios de todas las áreas del hospital, se exceptuó al personal de alimentación, guardianía y lavandería debido a que prestan servicio en el hospital de manera externalizada, la encuesta fue anónima, aplicada por el entrevistador directamente al entrevistado.

Obtenida la información se procedió a organizarla, se utilizó el programa informático Excel, dándose los resultados por medio de tablas y gráficos de frecuencias y porcentajes.



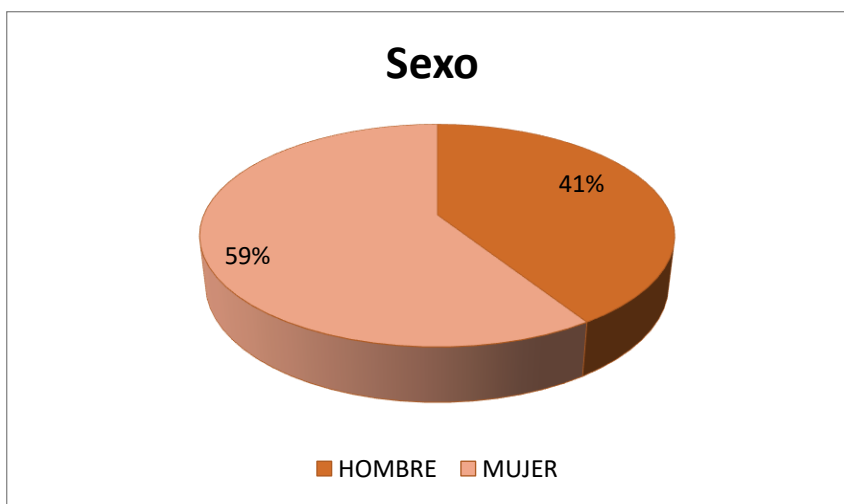
## CAPÍTULO IV

### 4.1. Análisis y presentación de resultados.

#### Caracterización de los servidores (as) públicos.

La investigación se realizó entrevistando a 154 funcionarios (as) públicos de un hospital público de la ciudad de Guayaquil, se presentan a continuación algunos datos de ellos.

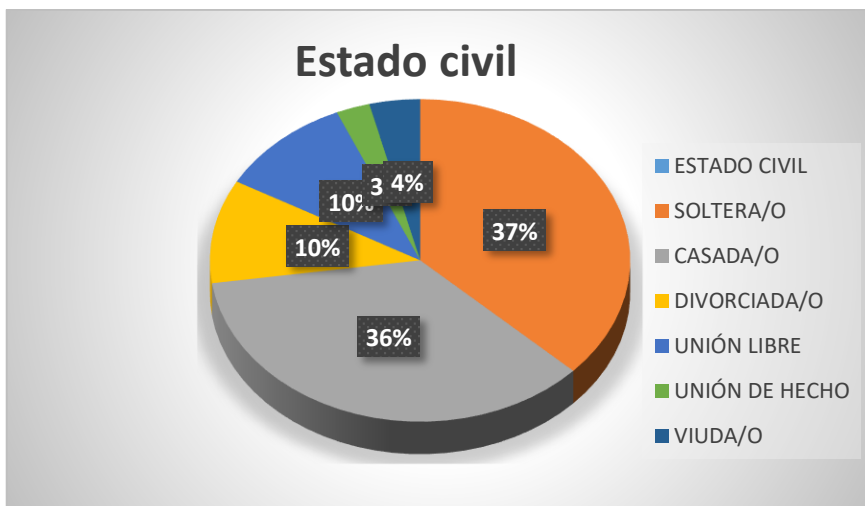
#### Gráfico No.1



Fecha: Marzo y abril 2024  
Elaboración: Ana Mesías y Rosemary Rodríguez  
Fuente: Hospital público de la ciudad de Guayaquil

**Análisis;** el sexo de los trabajadores (as) públicos de las 154 entrevistas aplicadas 59% (91) corresponde a mujeres y 41% (63) a hombres.

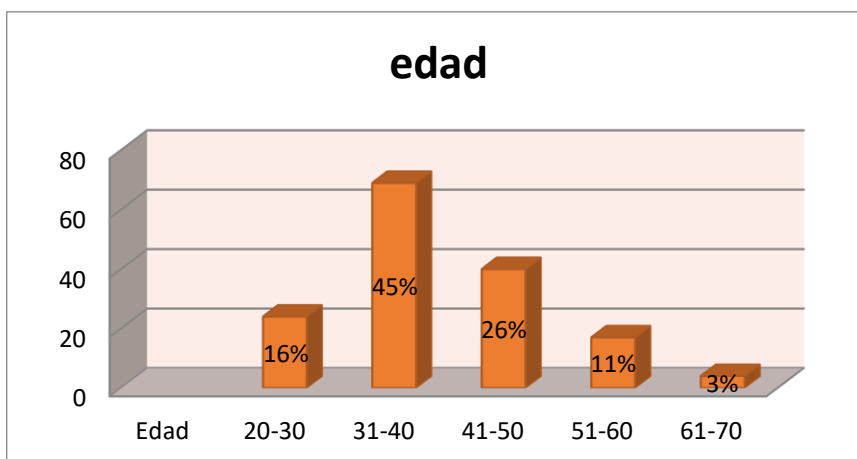
**Gráfico No.2**



Fecha: Marzo y abril 2024  
Elaboración: Ana Mesías y Rosemary Rodríguez  
Fuente: Hospital público de la ciudad de Guayaquil

**Análisis;** Dentro del estado civil el 37% (57) de los encuestados son solteros, 36% (55) son casados, 10% (16) son divorciados, 10% (16) están en unión libre, 4% (6) son viudos y 3% (4) mantienen una unión de hecho.

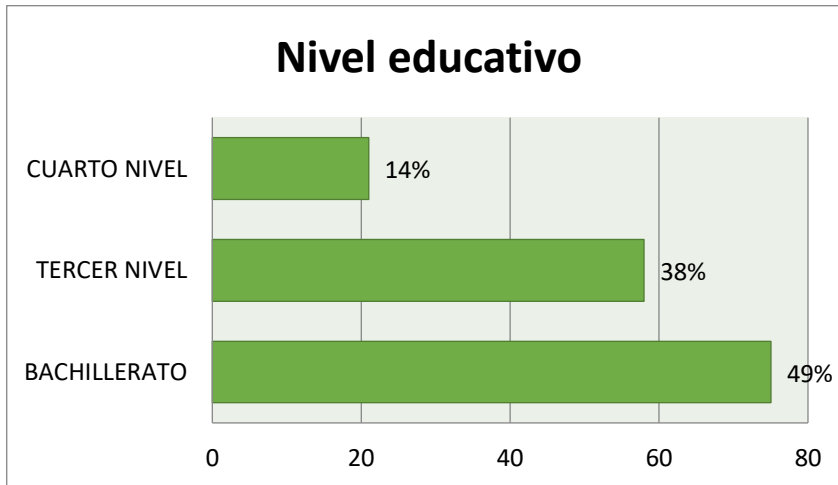
**Gráfico No. 3**



Fecha: Marzo y abril 2024  
Elaboración: Ana Mesías y Rosemary Rodríguez  
Fuente: Hospital público de la ciudad de Guayaquil

**Análisis:** para conocer las edades se dividió en rangos; de 20 a 30 años el 16% (24 ), de 31 a 40 años el 45% (69), de 41 a 50 años 26% (40), 51 a 60 años el 11% (17), y de 61 a 70 años el 3% (4).

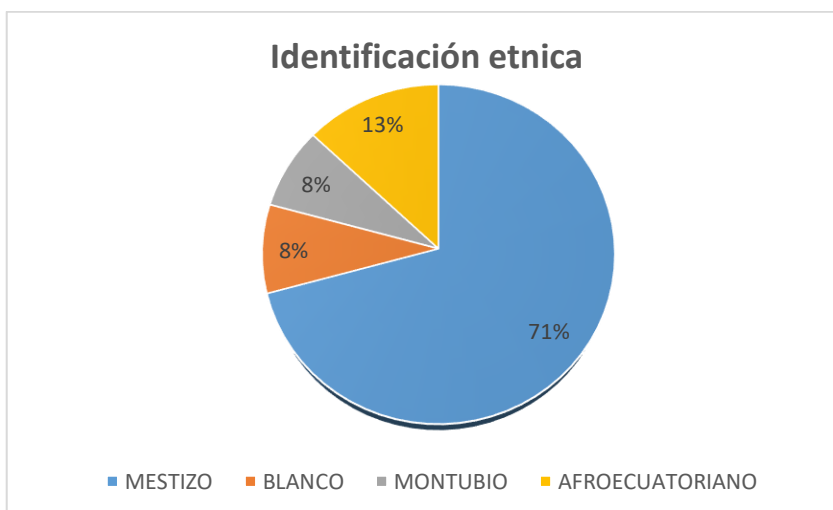
**Gráfico No. 4**



Fecha: Marzo y abril 2024  
 Elaboración: Ana Mesías y Rosemary Rodríguez  
 Fuente: Hospital público de la ciudad de Guayaquil

**Análisis:** se indago sobre el nivel educativo, habiendo 75 personas con bachillerato, 58 con un tercer nivel que corresponde a Médicos, Licenciadas en Enfermería, Licenciados en Terapia Respiratoria y Fisiatría, etc., y 21 personas con un cuarto nivel correspondiente a Médicos Sub Especialistas.

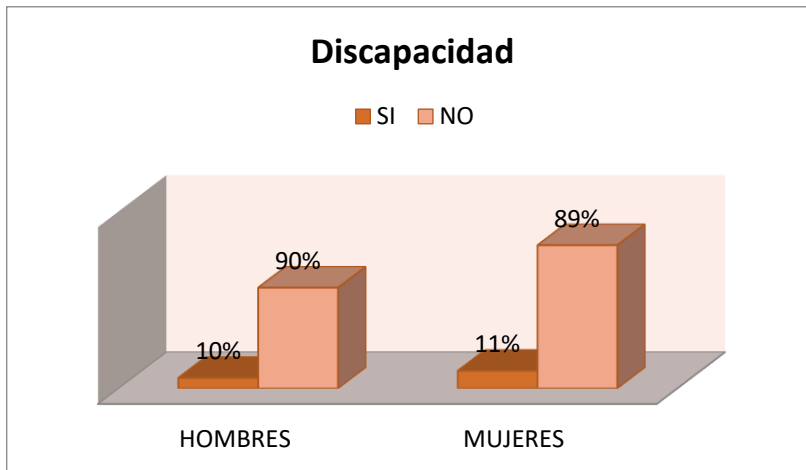
**Gráfico No. 5**



Fecha: Marzo y abril 2024  
 Elaboración: Ana Mesías y Rosemary Rodríguez  
 Fuente: Hospital público de la ciudad de Guayaquil

**Análisis:** Como es la identificación étnica de los entrevistados; mestizos el 71% (109); afro ecuatoriano 13% (20); blanco el 8% (13) y montubio el 8% 12 personas.

**Gráfico No.6**

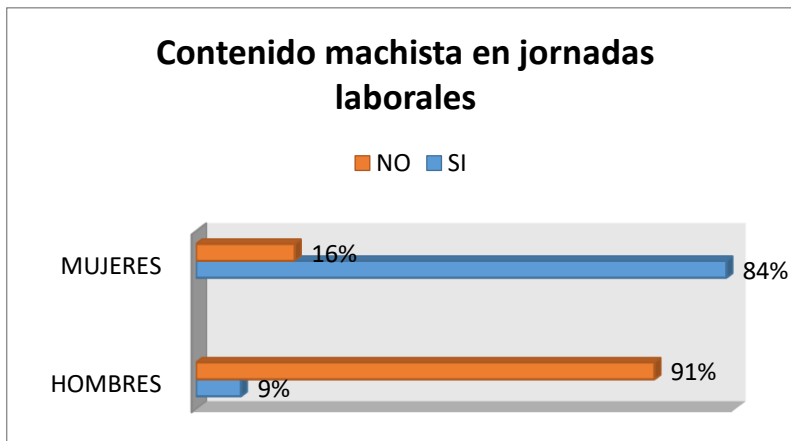


Fecha: Marzo y abril 2024  
Elaboración: Ana Mesías y Rosemary Rodríguez  
Fuente: Hospital público de la ciudad de Guayaquil

**Análisis:** se analizó también si los entrevistados presentaban discapacidad, con respecto a las mujeres un 11% (10) tienen discapacidad el 89% (81) no tienen, en cuanto a los hombres el 10% (6) presentan discapacidad y un 90% (57) no.

Para poder dar respuesta a la pregunta de investigación ¿cuáles son las percepciones que tienen las y los trabajadores en relación con el acoso laboral y discriminación en una entidad sanitaria?, se indagó sobre el machismo presente en las jornadas de trabajo, se presenta a continuación los resultados obtenidos.

**Gráfico No. 7**



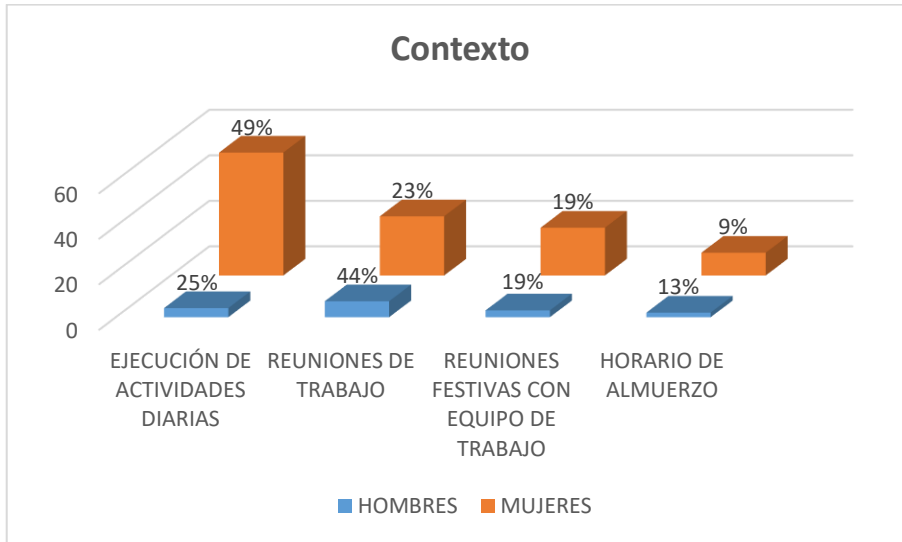
Fecha: Marzo y abril 2024  
Elaboración: Ana Mesías y Rosemary Rodríguez  
Fuente: Hospital público de la ciudad de Guayaquil

**Análisis:** es conocido que en los ámbitos laborales públicos y privados, incluso en las activas informales que las personas realizan con el fin de obtener recursos económicos para satisfacer sus necesidades básicas, existe los contenidos machistas, generalmente el machismo afecta en más proporción a las mujeres, esos contenidos van desde la manera en que se refieren a ellas, por ejemplo se les dice; linda, mijita, preciosa, encanto, niña, etc., o también culpabilizar al periodo menstrual los cambios de humor, las molestias que pueda presentar una mujer en su actividades laborales, entre otras circunstancias a que están expuestas.

De allí que Katia Uresti (2017) et al, defina al machismo como: “un conjunto de creencias, actitudes y conductas que descansan sobre dos ideas básicas: la polarización de lo masculino y lo femenino y la superioridad de lo masculino en las áreas consideradas importantes por los hombres” (Uresti, Orozco, Ybarra, & Espinoza, 2017, pág. 60) .

En la institución en la que se aplicó la entrevista se consultó sobre los contenidos machistas en las jornadas laborales, dentro de las respuestas recibidas se observa que el 84% (59) mujeres indicaron que sí han recibido contenidos machistas en sus jornadas laborales, en cambio el 91% (51) hombres indicaron que no lo reciben, este sería un indicador que reafirma que las mujeres son más propensas a experimentar machismo.

**Gráfico No. 8**



Fecha: Marzo y abril 2024  
Elaboración: Ana Mesías y Rosemary Rodríguez  
Fuente: Hospital público de la ciudad de Guayaquil

**Análisis:** en la siguiente pregunta se indagó sobre las circunstancias – contexto en que se dan los contenidos machistas, el 49% (54) de las mujeres que contestaron indicaron que se daba en la ejecución de sus actividades diarias, el 23% (26) mencionaron que en reuniones de trabajo, el 19% (21) en reuniones festivas con equipo de trabajo y un 9% (10) en horario de almuerzo, evidencia estas respuestas que prácticamente en todas las actividades que realizan las servidoras públicas está presente el ejercicio de poder de hacia ellas.

Según las Naciones Unidas la violencia de género “se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas debido a su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia. Si bien las mujeres y niñas sufren violencia de género de manera desproporcionada, los hombres y los niños también pueden ser blanco de ella” (Naciones Unidas, 2023). La violencia de género se da en los ámbitos público y también en el privado, los tipos son sexual, psicológico, económico y físico.

Para conocer cuáles son las percepciones sobre la violencia de género de los (as) trabajadores del hospital público de la ciudad de Guayaquil, se preguntó sobre qué es para ellos(as) la violencia de género, se recibieron múltiples respuestas, se detalla a continuación algunas de ellas;

- Es el acoso y prejuicio dirigido a través de las personas principalmente en mujeres hay esa violencia.
- Es toda aquella muestra de violencia, maltrato ya sea física o psicológica indistinto el sexo y la identidad de género de la persona.
- Cualquier acto que atente contra el bienestar / integridad de otra persona de índole psicológico, físico, económico, que sea de otro género.
- Cuando existe abuso de poder contra la mujer o contra el hombre.
- Acoso, discriminación involucran todos los aspectos de violencia a determinado género en las personas.
- Es todo acto/ actitud negativa que se ejerza contra una persona por su género que no sea voluntario o que se consigue por medio de la fuerza o manipulación.
- Es cualquier tipo de violencia que se produce en un lugar como la casa, trabajo, colegio y pueden ser violencia física, sexual, psicológica hacia la mujer o el hombre.
- El acoso que sufren las mujeres por ser supuestamente el sexo débil.
- Es el abuso tanto sexual como psicológico que también puede llegar a ser físico, contra una persona, es cuando alguien se cree superior a otro.
- Los maltratos que reciben mujeres, niñas, y personal LGBTI.
- Cuando se violenta los derechos que tienen las mujeres y las demás personas a un trato sin violencia.
- Es cuando la mujer es violentada físicamente generalmente por un hombre.
- La violencia física, verbal y emocional que reciben las mujeres de parte de algún agresor machista.

Las respuestas dadas por los servidores (as) públicos entrevistados muestran que si existe una idea en la comunidad de lo que es la violencia de género y sus tipos, se puede observar también que está muy asentada la creencia que la violencia solo va dirigida hacia las mujeres, idea o creencia que prevalece por la supremacía del sexo masculino sobre el femenino, la misma que ha sido enseñada, compartida, transmitida de generación en generación por todos los agentes socializadores como por ejemplo; la familia, la iglesia, la escuela, etc., así también en la modernidad y globalización que impera en la actualidad sigue existiendo esa supremacía del sexo masculino sobre el

femenino que es socializado por los medios de comunicación, medios digitales, radio, televisión, etc.

Continuando con la tarea de conocer las percepciones de los trabajadores (as) de un hospital público, se les consulto si creían que solo las mujeres pueden padecer de violencia de género, remitiéndonos a las estadísticas que señalan que “65 de cada 100 mujeres en el Ecuador han experimentado por lo menos un hecho de algún tipo de violencia en alguno de los diferentes ámbitos a lo largo de su vida “ (Instituto Nacional de Estadística y Censo INEC, 2019).

Algunas de las respuestas recibidas fueron las siguientes:

- “Es una frase errónea tener la percepción que solo la mujer puede padecer de violencia de género”.
- “Pienso que todos los géneros pueden padecer violencia no solo las mujeres, pero en lo particular las mujeres padecen este tipo de violencia”.
- “Falso, los hombres también pueden ser víctimas”.
- “Negativo, todos pueden padecer violencia de género”.
- “Las personas en si pueden ser víctimas de acusaciones o violencia de género, pero por lo regular si somos propensas a sufrirlo”.
- “Bueno en todo caso no solo la mujer sufre violencia también el hombre y quizás a la mujer la pueden manipular o minorizar”.
- “No es cierto, ya que existe muchos casos donde el hombre también sufre de violencia de género”.
- “Que las mujeres son más propensas a recibir cierto tipo de ofensas como comentarios machistas a diferencia de los hombres”.
- “Hoy en día la violencia de género se lo visualiza en ambos, pero estamos en un tiempo donde sólo pensamos que las mujeres padecen de violencia de género”.
- “Solo ellas son maltratadas, aunque ahora también algunos hombres son maltratados por sus esposas”.
- “Todas las personas, mujeres, niños, hombres pueden padecer violencia de género”.
- “Cualquier otra persona a parte de la mujer puede ser víctima de violencia”.

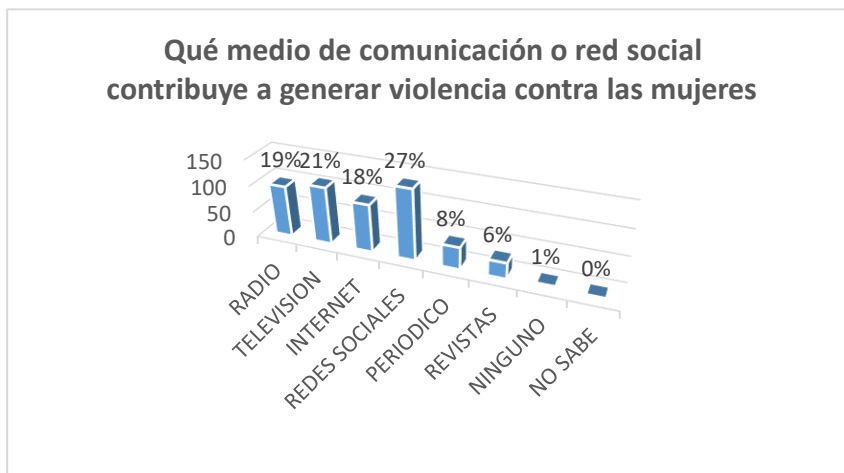
La realidad detallada de que 65 de cada 100 mujeres en el país ha sufrido algún tipo de violencia en su vida, se contrapone con las respuestas recibidas, la mayoría de ellas menciona que no solo las mujeres experimentan violencia de género sino que “todas las personas, mujeres, niños, hombres” pueden padecerla, pero las estadísticas dicen lo



contrario ya que existe un elevado número de mujeres violentadas, en el ámbito laboral según la ENVIGMV “ a nivel nacional a lo largo de la vida, 20 de cada 100 mujeres en el país, experimentaron algún tipo de violencia en el ámbito laboral” (Instituto Nacional de Estadística y Censo INEC, 2019).

En cuanto a la violencia que sufren los hombres en el artículo del diario El Universo en donde cita al Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, indica que “ el 72% de los casos denunciados son de mujeres y el 38% corresponde a los hombres” (El Universo, 2022), porqué los hombres no denuncian, primero está la creencia socio cultural, que lo ve como el macho poderoso, que tiene miedo al ridículo, vergüenza de reconocerse víctima en una sociedad en la que, precisamente por atribuciones de género, el sexo masculino debe ser fuerte, a quién por generaciones se le atribuyo el rol de jefe y proveedor.

**Gráfico No. 9**

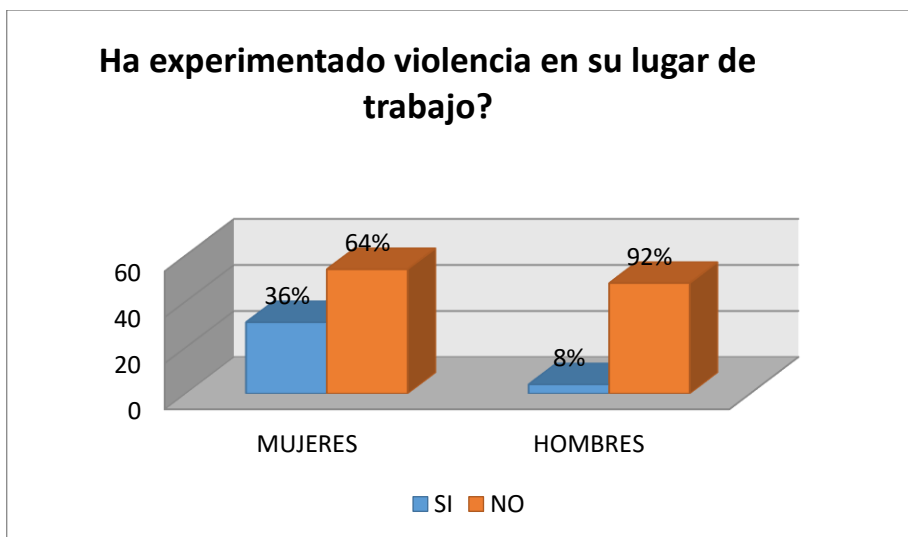


Fecha: Marzo y abril 2024  
 Elaboración: Ana Mesías y Rosemary Rodríguez  
 Fuente: Hospital público de la ciudad de Guayaquil

**Análisis:** Para poder indagar cuales son las percepciones que tenían los encuestados (as) sobre la violencia que sufren las mujeres en la sociedad, se les pregunto sobre cuáles de los medios de comunicación y redes sociales propiciaban violencia contra la mujer, indicándoles que podían elegir varias opciones, 27% (135) respuestas indicaron que las redes sociales (Facebook, Instagram, TikTok, X ), seguido por la televisión con el 21% (109), el internet con el 18% (91) y la radio el 19% (97),

analizando estos resultados hay que indicar que no solamente las agresiones físicas, psicológicas o sexuales son violencia contra las mujeres, hay muchos otros tipos de violencia hacia ellas que causan profundos daños, son situaciones muy sutiles que de forma silenciosa van tornando normal la violencia que se da contra ellas, algunos ejemplos de ello es mostrar a las mujeres con poca ropa, en programas de entretenimiento expresiones machistas hacia ellas como “mamita”, “mijita”, etc., o programas de televisión que perpetúan los estereotipos de género como “amas de casa” o “cocinando para la familia”, etc.

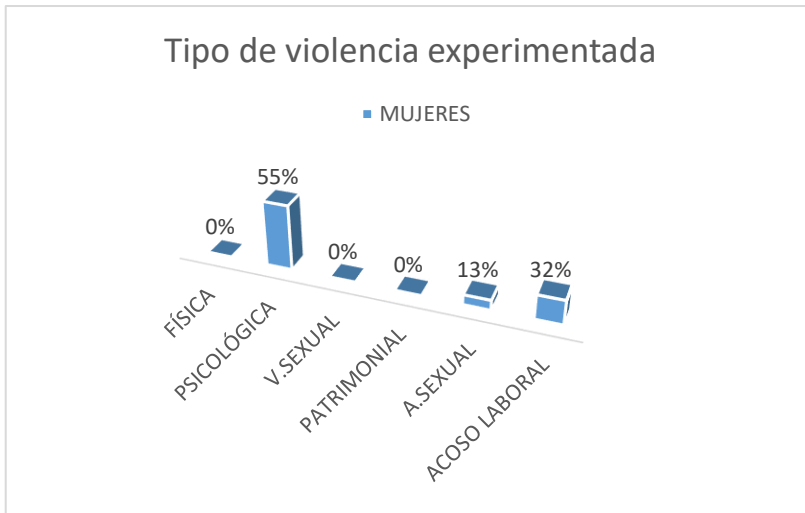
**Gráfico No. 10**



Fecha: Marzo y abril 2024  
Elaboración: Ana Mesías y Rosemary Rodríguez  
Fuente: Hospital público de la ciudad de Guayaquil

**Análisis:** en la institución en la cual se realizó la investigación se obtuvieron datos que confirman que existe violencia, al cuestionar a los trabajadores (as) sobre el tema el 36% (31) mujeres indicaron que si han experimentado algún tipo de violencia, de la misma manera 8% (4) hombres dieron la misma respuesta.

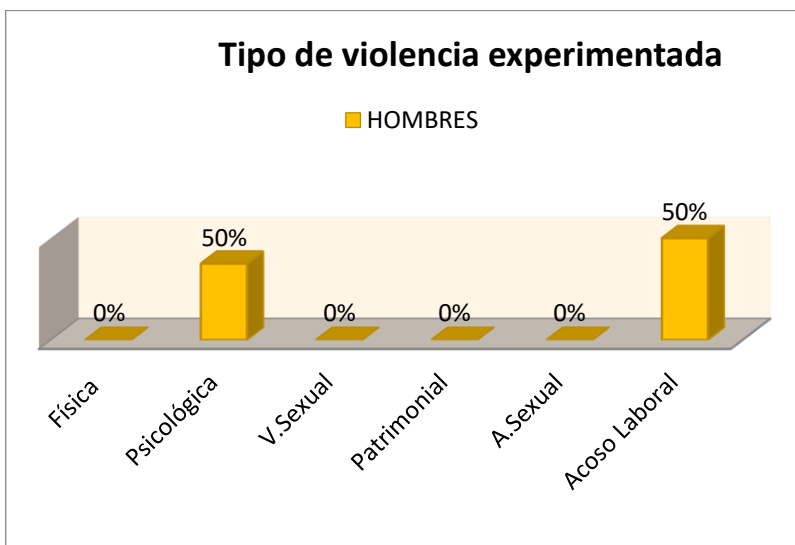
**Gráfico No. 11**



Fecha: Marzo y abril 2024  
Elaboración: Ana Mesías y Rosemary Rodríguez  
Fuente: Hospital público de la ciudad de Guayaquil

**Análisis:** El gráfico indica los tipos de violencia que han experimentado las mujeres en su trabajo diario; el 55% (17) trabajadoras contestaron psicológica, el 32% (10) han sufrido acoso laboral y el 13% (4) abuso sexual.

**Gráfico No. 12**



Fecha: Marzo y abril 2024  
Elaboración: Ana Mesías y Rosemary Rodríguez  
Fuente: Hospital público de la ciudad de Guayaquil

**Análisis:** los hombres no están libres de experimentar violencia, el 50% (2) indicaron haber padecido acoso laboral, y el 50% (2) de ellos dijeron que sufrieron violencia psicológica, comparando el gráfico 11 y 12 las estadísticas muestran que las mujeres representan el mayor porcentaje con respecto a los tipos de violencia experimentados en los lugares de trabajo, lo que evidencia que por la estructura que impera en la sociedad están propensas a ser víctimas de violencia en todos los ámbitos en que se desarrollan.

Una de las formas de violencia es el acoso laboral, tomando como referencia los datos que indican que el 50% de trabajadores y el 32% de trabajadoras sufrieron de acoso laboral, se indagó si los entrevistados creían que el acoso laboral influía en la salud mental, se detallan algunas de las respuestas:

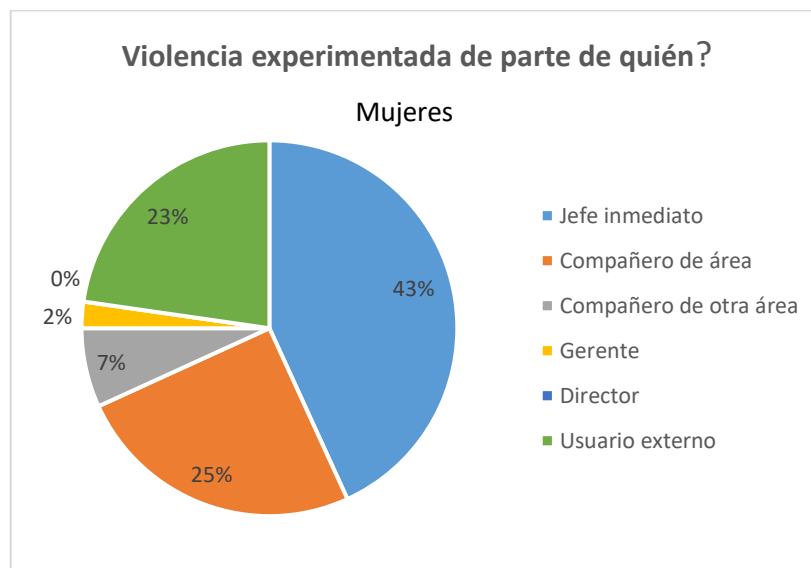
- “Si, la salud mental es un factor principal para que cada trabajador pueda ejercer correctamente sus funciones diarias en el ámbito laboral y personal”.
- “Si, afecta emocionalmente, puede provocar estrés además de la relación laboral, rendimiento y en muchos casos en lo personal y familiar”.
- “Si, baja la autoestima de la persona y el nivel de rendimiento”.
- “Claro que influye ya que afecta el bienestar emocional de una persona ocasionándole estrés, ansiedad e incluso problemas psicológicos que pueda necesitar ayuda profesional”.
  - Si, genera ansiedad, es agobiante, preocupación excesiva, frustración”.
  - “Si, porque no me permite concentrarme en mi actividad y pierdo el tiempo en casa pensando en que me van a decir al siguiente día”.
  - “Claro que si influye en la salud mental, puede acontecer con depresión, ansiedad, trastorno, depresión y trastornos alimenticios”.
  - “Si, debido a que las personas pueden no sentirse de manera segura en su lugar de trabajo, además de ceder por compromiso o situación económica (no se puede dar el lujo de perder el empleo)”.
  - “Definitivamente la exposición a factores que afectan la tranquilidad, producen ansiedad y bloqueos lo que dificulta desarrollar con normalidad las actividades cotidianas que incluso en ocasiones afectan incluso las jornadas de descanso, desarrollando diversas enfermedades”.
  - “Si, ya que puede influir en la manera en cómo nos percibimos, claro que si influye ya que uno se puede desenvolver correctamente”.
  - “Considero que si influye en la salud mental con estrés laboral, depresión, desmotivación y baja autoestima”.
  - “No porque lo que sucede en el trabajo se queda en el trabajo”.

- “Si por el acoso que recibo ya ni quiero venir a trabajar, pero necesito trabajar para mantener a mis dos hijos”.

Los entrevistados hablan de que las personas victimas de acoso laboral pueden padecer de: estrés, baja autoestima, ansiedad, problemas psicológicos, depresión, trastornos alimenticios, bajo desempeño en sus labores, desmotivación, e indican también que laborar representa una obligación con el fin de mantener a sus hijos o familias.

La Organización Mundial de la Salud en su Informe Mundial de Salud Mental, “mostró que de los mil millones de personas que viven con un trastorno mental en 2019, el 15% de los adultos en edad de trabajar experimentaron un trastorno mental. El trabajo amplifica problemas sociales más amplios que afectan negativamente a la salud mental, como la discriminación y la desigualdad. La intimidación y la violencia psicológica (también conocida como "mobbing") son las quejas clave de acoso laboral que tienen un impacto negativo en la salud mental” (OIT, 2022)

**Gráfico No. 13**

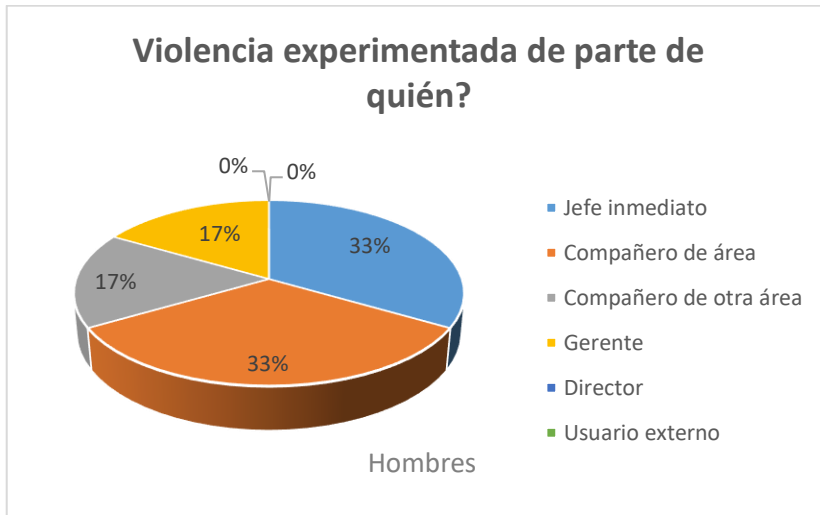


Fecha: Marzo y abril 2024  
 Elaboración: Ana Mesías y Rosemary Rodríguez  
 Fuente: Hospital público de la ciudad de Guayaquil

**Análisis:** era importante para la investigación conocer quiénes son los violentadores, se cuestionó a las funcionarias del hospital sobre el tema; de las mujeres entrevistadas el 43% (19) dijeron que quien las violentaba era su jefe inmediato, el 25% (11) indicaron que fue un compañero de área, el 23% (10) mencionaron que fueron los usuarios

externos (pacientes), 7% (3) señalaron que fue compañeros de otras áreas y , 2% (1) indicó que fue el Gerente.

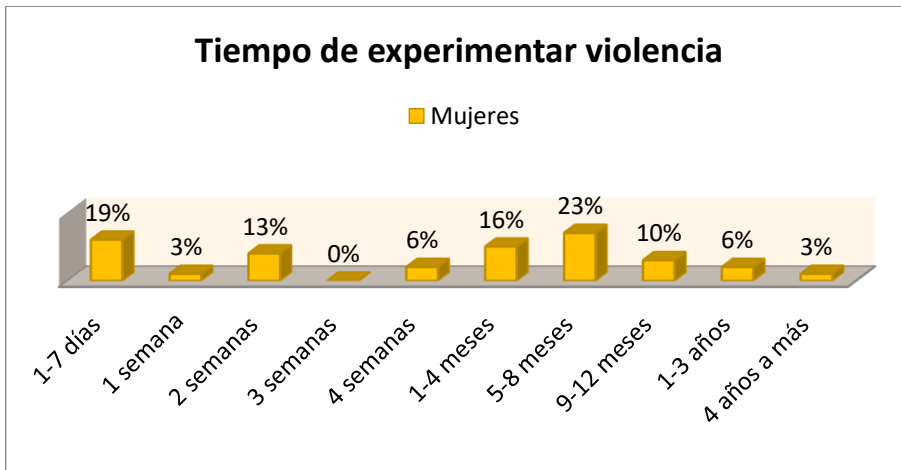
**Gráfico No. 14**



Fecha: Marzo y abril 2024  
Elaboración: Ana Mesías y Rosemary Rodríguez  
Fuente: Hospital público de la ciudad de Guayaquil

**Análisis:** así también era importante conocer las respuestas de los hombres sobre quien los ha violentado, el 33% (2) dijo el jefe inmediato, un 33% (2) menciona que fue compañeros de área, el 17% (1) compañero de otra área y un 17% (1) el Gerente. Analizando los gráficos 13 y 14 las cifras presentadas evidencian el ejercicio de poder presente en los actos violentos, la mayoría de mujeres indico que fue el jefe inmediato, seguido por un compañero de área, personas masculinas que por estructuras enquistadas en la sociedad creen que la mujer es menor que ellos, así también se demuestra que el sexo masculino no esta libre de experimentar violencia pero siempre será en menor porcentaje que el sexo femenino.

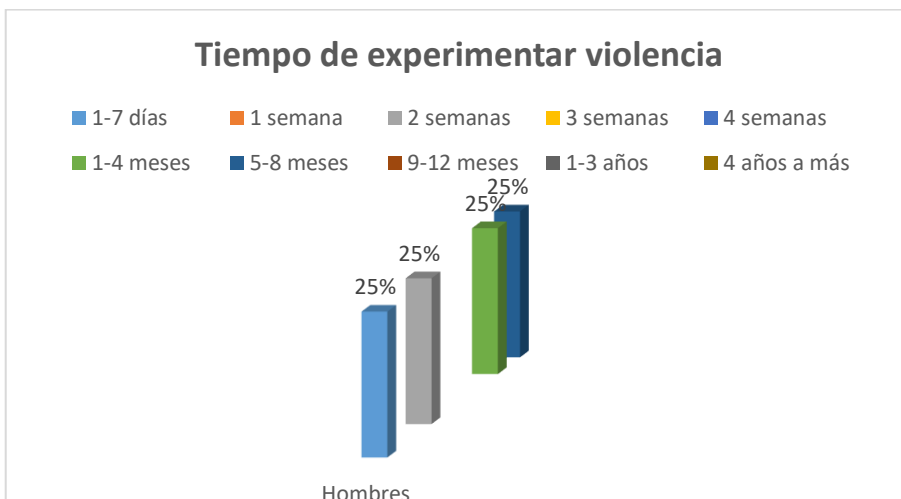
**Gráfico No. 15**



Fecha: Marzo y abril 2024  
Elaboración: Ana Mesías y Rosemary Rodríguez  
Fuente: Hospital público de la ciudad de Guayaquil

**Análisis:** fue también muy necesario dentro de esta investigación conocer el tiempo que las funcionarias públicas sufrieron algún tipo de violencia o acoso laboral, en esta interrogante contestaron 31 mujeres se detalla las respuestas que tienen el más alto porcentaje; el 23% (7) dijeron que fue en el lapso de 5 a 8 meses, el 19% (6) informaron que fue por el lapso de días, el 16% (5) de 1 a 4 meses, el 13% (4) por el lapso de 2 semanas y el 10% (3) de 9 a 12 meses.

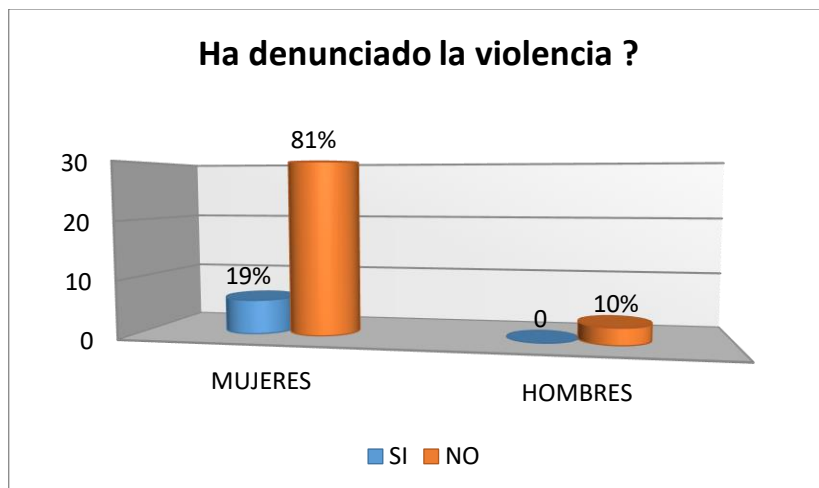
**Gráfico No. 16**



Fecha: Marzo y abril 2024  
Elaboración: Ana Mesías y Rosemary Rodríguez  
Fuente: Hospital público de la ciudad de Guayaquil

**Análisis:** En relación a las respuestas dadas por los trabajadores en cuanto al tiempo de haber experimentado algún tipo de violencia, el 25% menciona que fue durante días, un 25% fue por dos semanas, otro 25% fue de 1 a 4 meses y durante 5 a 8 meses otro 25%.

**Gráfico No. 17**



Fecha: Marzo y abril 2024  
Elaboración: Ana Mesías y Rosemary Rodríguez  
Fuente: Hospital público de la ciudad de Guayaquil

**Análisis:** Al consultar a los (as) entrevistados sobre si han denunciado la violencia experimentada, el 19% (6) funcionarias indicaron que lo hicieron mientras que el 81% (25) que dijeron que no, el 100% (4) hombres indicaron que no denunciaron la violencia sufrida.

Las razones por las que dijeron no denunciaron son las siguientes:

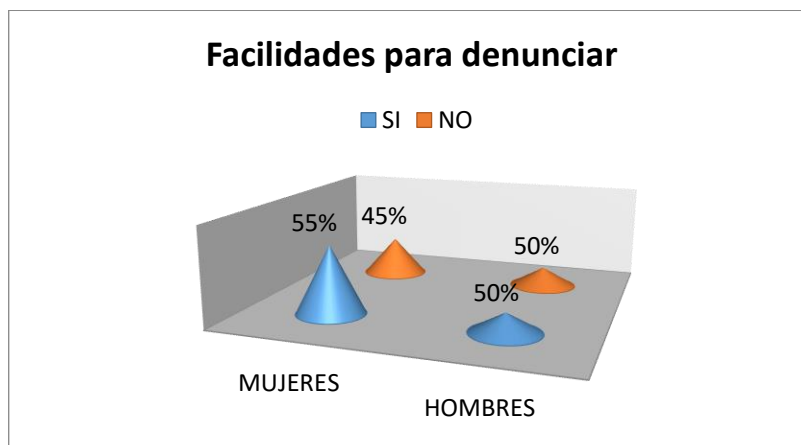
- *“No hay donde denunciar sin que se generen represalias y se obtengan buenos resultados”.*
- *“Busque la mejor solución para mí en su momento, apartarme de esa persona”.*
- *“No estaba informada en qué tipo de caso podía hacer una denuncia”.*
- *“No se presentó la oportunidad de hacerlo, no se cuenta con un direccionamiento para hacerlo”.*
- *“Por miedo a perder el empleo”.*
- *“No creo que hagan nada para corregir esa situación”.*
- *“Tengo contrato ocasional temo perder el empleo”.*
- *“Desconfío, no creo hagan nada si denuncio”.*



- *“Por motivo de que se siente el temor de haber represalias de la persona contra uno mismo”.*
- *“No sé cómo denunciar”.*
- *“Fue un usuario, se desquito conmigo”.*
- *“No sé cómo denunciar, además tengo temor de hacerlo es estos asuntos la que denuncia sale perdiendo”.*

Las respuestas obtenidas reafirman lo que la literatura dice con respecto al porque no se denuncia, a parte de las innumerables circunstancias que pueden impedir que se declare los casos de violencia o acoso en el trabajo en el informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial – señala que “ Hay múltiples factores y obstáculos que pueden impedir que la gente dé a conocer casos de violencia y acoso en el trabajo. Entre los encuestados, la "pérdida de tiempo" y el "temor por su reputación" fueron los obstáculos que más se mencionaron para no hablar con nadie de sus experiencias de violencia y acoso en el trabajo” **Fuente especificada no válida.**

**Gráfico No. 18**

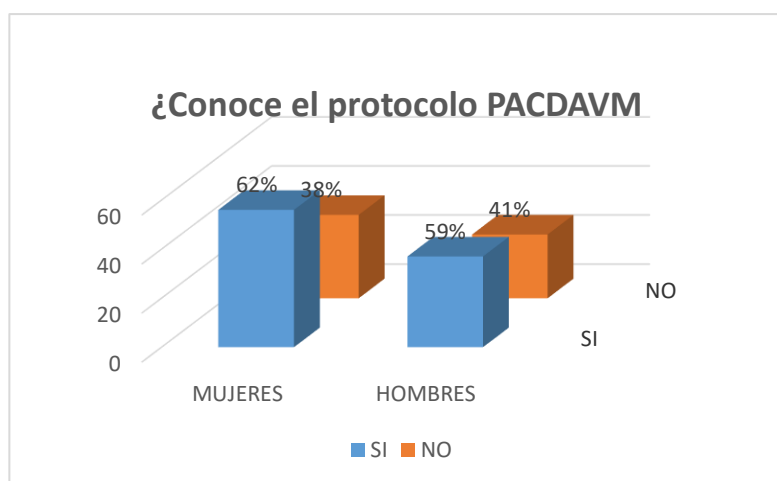


Fecha: Marzo y abril 2024  
 Elaboración: Ana Mesías y Rosemary Rodríguez  
 Fuente: Hospital público de la ciudad de Guayaquil

**Análisis:** A la pregunta si la institución dio las facilidades para denunciar, las personas que contestaron fueron 11 mujeres, de ellas el 55% (6) indicaron que si denunciaron con facilidad, el 45% (5) dijo que no, así mismo esta pregunta la contestaron 4 hombres, el 50% (2) menciono que si les dieron las facilidades para

denunciar, aunque al final decidieron no hacerlo y el otro 50% (2) informaron que no les dieron facilidad, esto demuestra que aunque hay un número importante que dijo que había experimentado algún tipo de violencia o acoso laboral primero no denuncian por temor, desconocimiento de como hacerlo o por falta de confianza, y al denunciar la percepción de ellos es que no les dan las facilidades necesarias para informar los que les paso o les esta pasando.

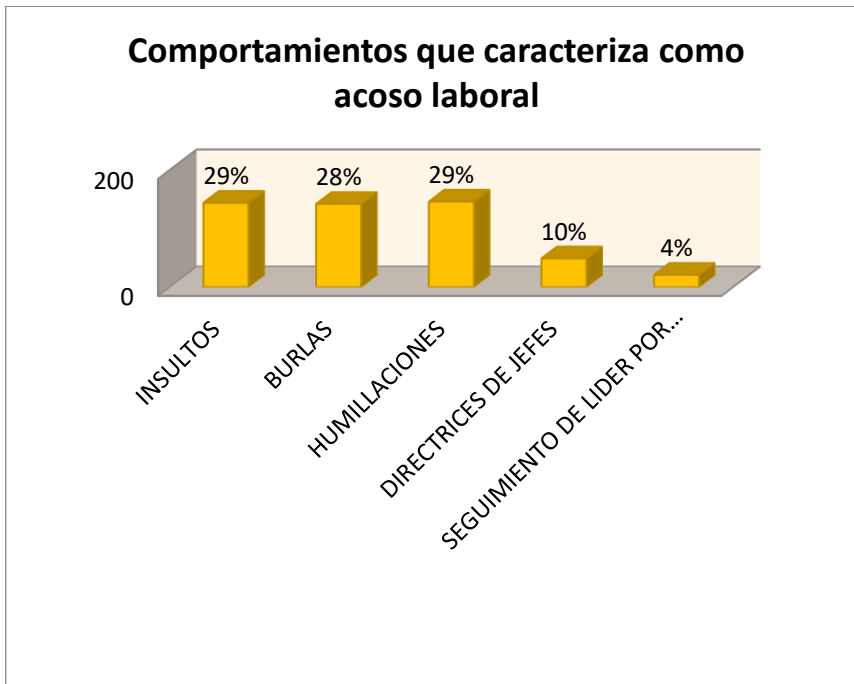
**Gráfico No. 19**



Fecha: Marzo y abril 2024  
Elaboración: Ana Mesías y Rosemary Rodríguez  
Fuente: Hospital público de la ciudad de Guayaquil

**Análisis:** Con el fin de orientar a los trabajadores (as) que han padecido algún tipo de violencia o acoso en el trabajo el Ministerio de Trabajo creo el “Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral, y otras formas de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo”, se indago entre los y las funcionarios públicos si conocían que existía tal protocolo, 62% (56) de mujeres indicaron que sí, 38% (34) dijeron que no, así también 59% (37) de hombres señalaron que sí y el 41% (26) afirmaron que no.

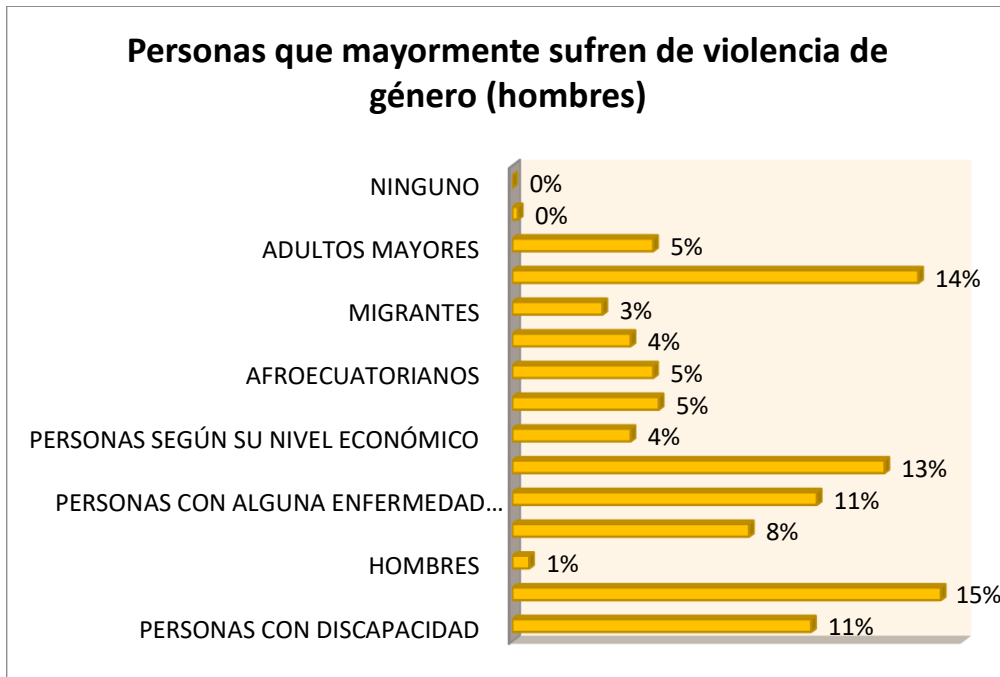
**Gráfico No. 20**



Fecha: Marzo y abril 2024  
Elaboración: Ana Mesías y Rosemary Rodríguez  
Fuente: Hospital público de la ciudad de Guayaquil

**Análisis:** Según la Organización Internacional del Trabajo el acoso laboral es *“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”* (Organización Internacional del Trabajo, 2013), las respuestas dadas por los entrevistados indican que los comportamientos que caracterizan como acoso laboral son los insultos, las burlas, las humillaciones, directrices para cumplimiento de funciones y los seguimientos del líder ante alguna actividad, que enmarca lo señalado por la OIT.

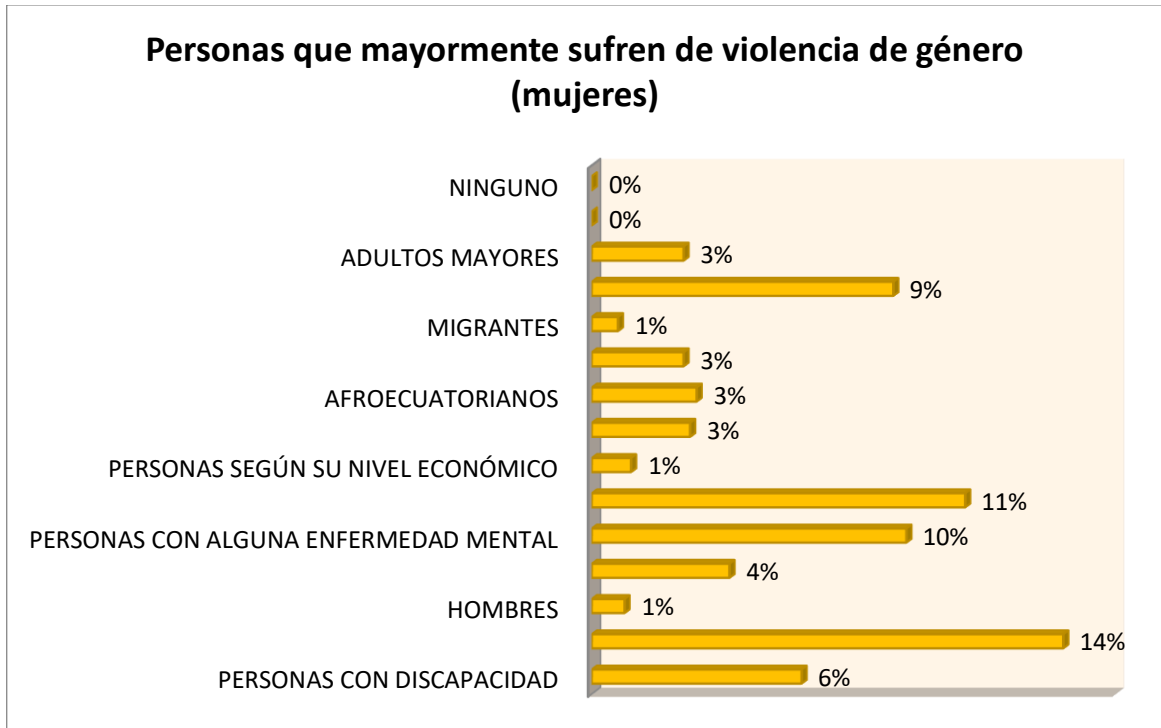
**Gráfico No. 21**



Fecha: Marzo y abril 2024  
Elaboración: Ana Mesías y Rosemary Rodríguez  
Fuente: Hospital público de la ciudad de Guayaquil

**Análisis:** con el fin de conocer las percepciones de los entrevistados sobre la violencia de género, se les consultó sobre que grupo de personas creían que mayormente sufrían de violencia de género, el 15% de ellos dijo que las mujeres, el 14% dijo que personas LGBTI, 13% personas con VIH, lo señalado concuerda con las estadísticas que demuestran que las mujeres son las más propensas a padecer violencia de género sin obviar ninguno de los ámbitos en los que se desarrolla.

Gráfico No. 22



Fecha: Marzo y abril 2024  
Elaboración: Ana Mesías y Rosemary Rodríguez  
Fuente: Hospital público de la ciudad de Guayaquil

**Análisis:** continuando con la tarea de conocer las percepciones de las entrevistadas sobre la violencia de género, se les consultó sobre qué grupo de personas creían que mayormente sufrían de violencia de género, un 14% de ellas dijo que son las mujeres, el 11% mencionó que son las personas con VIH, el 10% dijo que son las personas que tienen alguna patología psiquiátrica y el 9% mencionó que son las personas LGBTI.

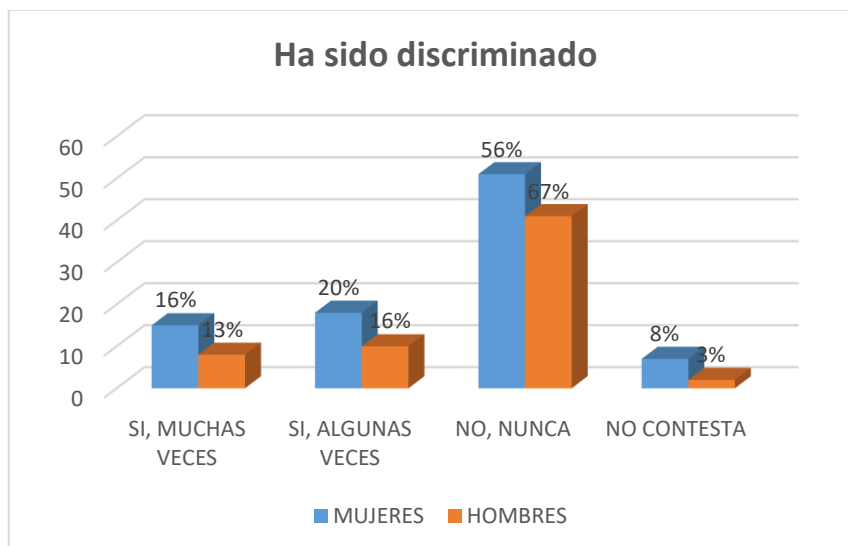
Las respuestas dadas tanto por hombres y mujeres coinciden en mencionar primero a las mujeres como las más expuestas a ser violentadas, recordando que de 100 mujeres 65 de ellas han sufrido algún tipo de violencia durante su vida según el INEC, como segundo grupo de personas están las que padecen de VIH demostrando así que aún existe cierto tabú hacia los hombres y mujeres que presentan esta enfermedad, y como tercer colectivo mencionado están las personas LGBTI, quienes todavía siguen siendo discriminados y/o violentados, la sociedad aún no acepta las diferencias referentes a las inclinaciones sexuales que están presentes en este colectivo.

Otra arista a destacar dentro de este estudio de investigación basado en el fenómeno social de Acoso Laboral en el ámbito sanitario es la Discriminación, acto que según INADI (2013) citado por Eduardo Chávez y Pablo Molina (2018) consiste en:

*“Marginar a una persona o grupo de personas, en relación con determinadas características, como el género, sus creencias religiosas o políticas, su nacionalidad, su situación social o económica, su orientación sexual, su edad, su pertenencia a un pueblo indígena, sus características físicas, por las cuales se lo trata como inferior, negando sus derechos y oportunidades”.* (Chávez & Molina, 2018, pág. 481)

De acuerdo a lo mencionado, y de conformidad con el levantamiento de datos realizado, se obtuvo lo siguiente:

**Gráfico 23**



Fecha: Marzo y abril 2024  
 Elaboración: Ana Mesías y Rosemary Rodríguez  
 Fuente: Hospital público de la ciudad de Guayaquil

**Análisis:** De acuerdo con el gráfico, se puede observar que el 56% de la población encuestada, siendo mujeres aseveran no sufrir discriminación en su lugar de trabajo, al igual que el 67% de los hombres. Por otro lado, el 16% de las mujeres y el 13% de los hombres afirman que si se han sentido discriminados muchas veces, y el 20% de mujeres y 16% de hombres dicen fueron discriminados algunas veces.

María Aguilar (2010) afirma que (...): “las personas con algún tipo de discapacidad son concebidas como objeto de asistencia y protección o, por el contrario, están sujetos a la

marginación y al aislamiento, su denominador común es el sometimiento y la dependencia” (Aguilar, 2010, pág. 211).

De acuerdo a esta cita y el gráfico expuesto, desde el porcentaje que afirma haber sido discriminado, una de las razones es por padecer de alguna discapacidad, de ahí que varios de los encuestados afirmen:

- *“Al ser una persona con discapacidad física, la mentalidad de muchas personas es encuadrar a este grupo de personas, como aquellas que se encuentran limitadas para ejecutar actividades con normalidad”.*
- *“Por tener una discapacidad física”.*

En este marco de percepciones, se puede destacar que la discriminación que surge a raíz de presentar una condición especial como una discapacidad, sirve para establecer una mirada de algunas realidades sociales que tienen que experimentar este colectivo de personas al intentar desenvolverse en una esfera pública, ya que todavía en el medio social se continúa estigmatizando y desacreditando a una persona con distintas condiciones. La estigma social al que hace referencia es a la acreditación de un atributo o característica especial a una persona con distintas características sociales, otorgándole una identidad social con connotaciones inequitativas.

Al indagar sobre la percepción que tienen las y los servidores sobre el tópico en mención se observa a través de la narrativa que, la discriminación es:

- *“Es el trato desigualitario en el ambiente laboral (...) donde te denigran, se burlan de ti, etc”.*

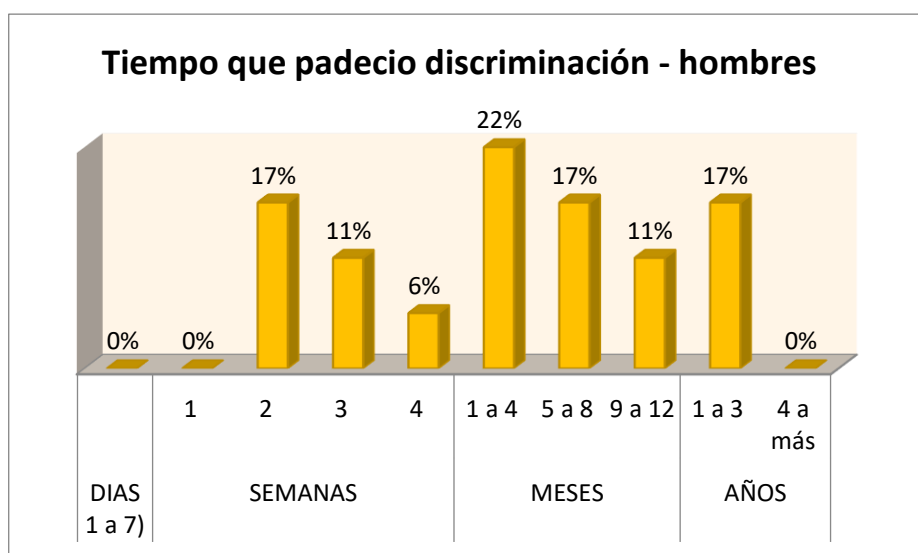
La apreciación anterior, se relaciona también con la exclusión o diferenciación que se ejerce con este colectivo por su condición socio económico, tal como lo aseveraron los encuestados al indagar sobre sus percepciones respecto a lo que conceptualizan como discriminación:

- *“Es mostrar rechazo ante una persona ya sea por diferentes rasgos socio económicos o culturales”.*
- *“Es el acto de rechazar a otro por su condición sea racial, económica, social o de género. Estas acciones llevan a la exclusión o aislamiento social”.*
- *“Es el trato diferenciado y desigual hacia una persona o un grupo”.*

Consecuentemente, se puede indicar que el estigma es un término complejo que hace referencia a una característica particular de una persona o colectivo, rasgo que

se utiliza para describir negativamente a sujetos sociales que son percibidos como diferentes; abarca diversas dimensiones que engloba un conjunto de creencias, actitudes y prejuicios. Actitudes que se espera de la práctica de un deber ser, tal como lo manifiesta Erving Goffman (2003) al indicar que: “El problema del estigma (surge) donde existe una expectativa difundida de que quienes pertenecen a una categoría dada deben apoyar no sólo una norma particular sino también llevarla a cabo” (Goffman, 2006, pág. 16).

**Gráfico No. 24**

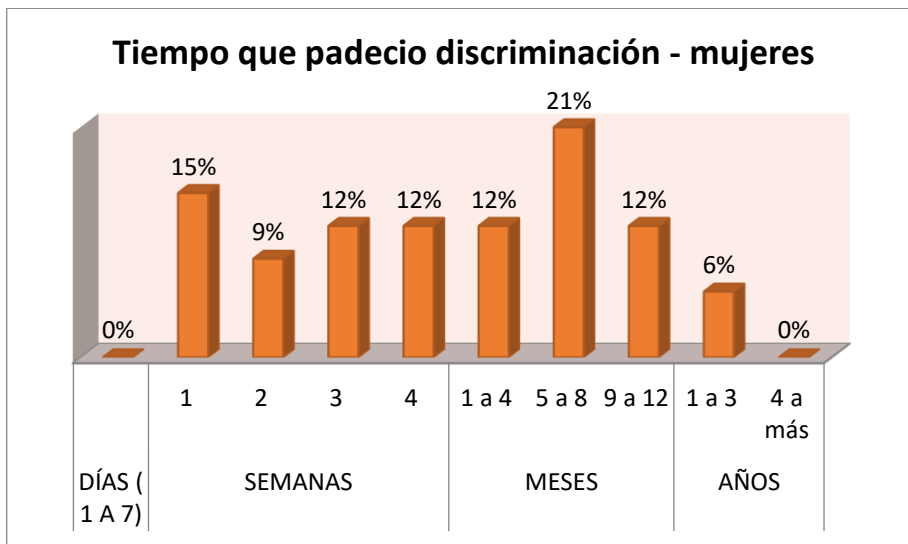


Fecha: Marzo y abril 2024  
 Elaboración: Ana Mesías y Rosemary Rodríguez  
 Fuente: Hospital público de la ciudad de Guayaquil

**Análisis:** a los trabajadores que dijeron haber padecido discriminación en sus ambientes laborales, se les consultó durante que tiempo fueron discriminados, el 22% menciona que fue en el tiempo de 1 a 4 meses, un 17% que fue en el lapso de 5 a 8 meses, el mismo porcentaje informó que había sido de 1 a 3 años, y el 17% en el lapso de 2 semanas, llama la atención que un 17% haya dicho que fue durante años la discriminación sufrida en este caso de 1 a 3 años, esto demuestra que en muchas ocasiones la violencia y/o la discriminación se naturaliza, el ser humano se acostumbra a ciertas circunstancias y las vive o experimenta como si fueran naturales.



**Gráfico No. 25**

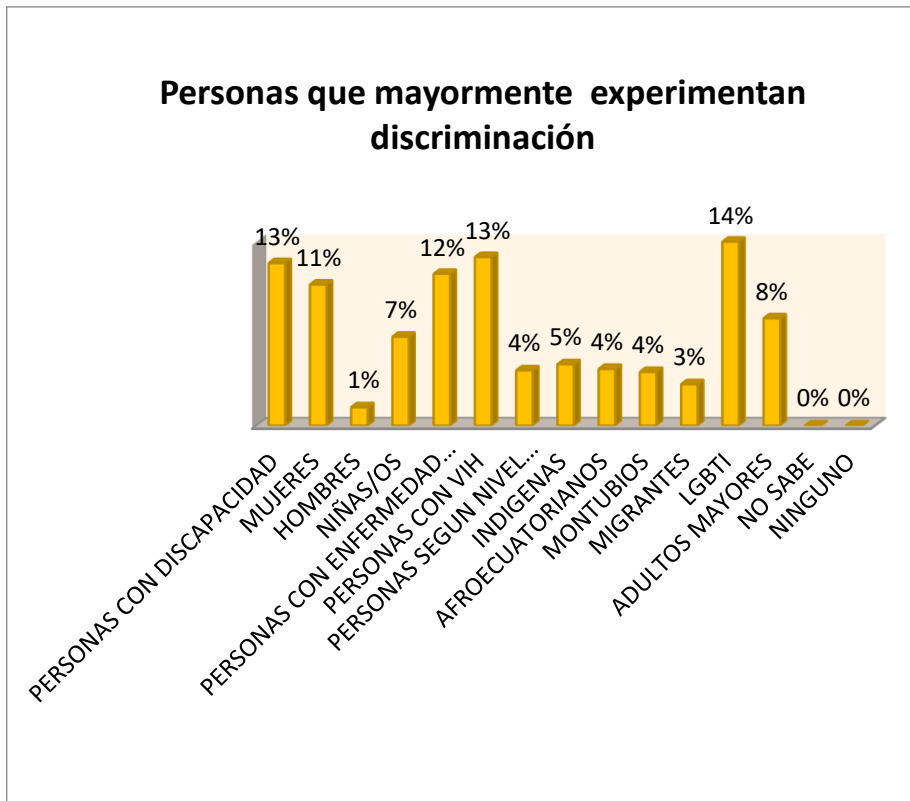


Fecha: Marzo y abril 2024  
Elaboración: Ana Mesías y Rosemary Rodríguez  
Fuente: Hospital público de la ciudad de Guayaquil

**Análisis:** las trabajadoras entrevistadas que dijeron que habían sido discriminadas al preguntar durante que tiempo, el 21% de ellas dijo que fue entre los 5 a 8 meses, el 15% que fue durante una semana, 12% menciona que fue por 3 meses, 12% 4 semanas, 12% de 1 a 4 meses y 12% de 9 a 12 meses, y un 6% informó que había sufrido de discriminación en el lapso de 1 a 3 años.

Como es ya conocido la discriminación responde a las desigualdades que pueden ser culturales, económicas, sociales, y que van muy unidas a las características de las personas como; sexo, edad, etnia, religión, aspecto físico, color de piel, orientación sexual, etc., los actos discriminatorios y/o excluyentes que se demuestran mediante el acoso, la burla, el maltrato está vinculado a la violencia, anotando que la naturalización de la misma conlleva a que el trabajador (a) vea como su calidad de vida es afectada en gran medida.

Gráfico No. 26



Fecha: Marzo y abril 2024  
Elaboración: Ana Mesías y Rosemary Rodríguez  
Fuente: Hospital público de la ciudad de Guayaquil

**Análisis:** De la población encuestada, se puede observar que el 14% perciben que las personas del colectivo LGBTI son quienes más sufren de discriminación; mientras que el 13% consideran que las personas con VIH, así también un 13% dice que las personas con discapacidad y el 12% que son las personas con enfermedad mental.

De los resultados hallados, se puede destacar que las personas que mayormente sufren de discriminación son aquellas que pertenecen a grupos prioritarios/ vulnerables, lo cual genera barreras: “limitando el acceso a la salud y afectando drásticamente la calidad de vida de estas personas” (Campillay & Monárdez, 2019, pág. 98).

Al realizar el levantamiento de datos sobre esta interrogante se obtuvo que la discriminación también se proyecta a través de tratos diferenciados por el padecimiento de una enfermedad, puesto que las aseveraciones estarían ligadas a:

- “Es cuando a una persona la consideran menos que la otra persona, ya sea por una condicion o por enfermedad”.

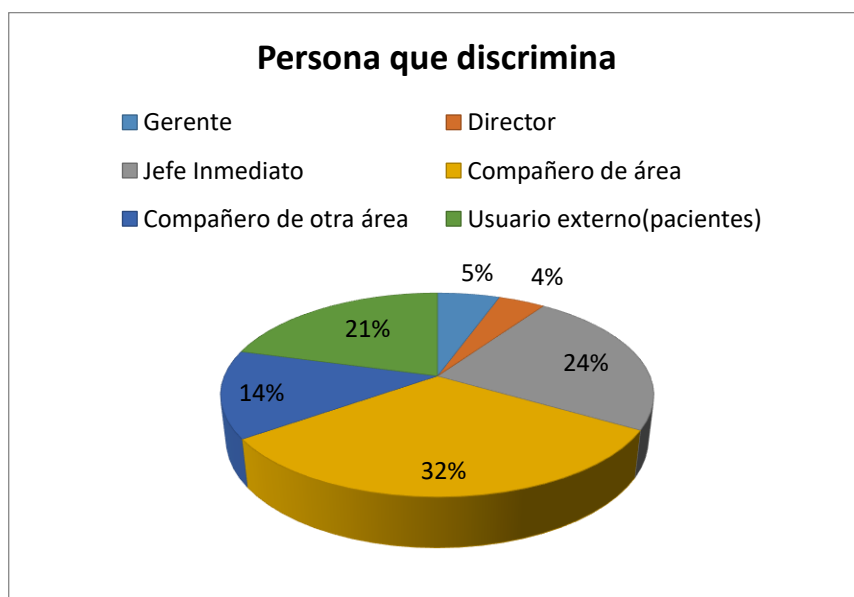
Este pronunciamiento, iría en concordancia con lo señalado por otro entrevistado al indicar que a sufrido de discriminación por:

- “Por comportamiento o preferencias distintas a lo normalmente aceptado”.

Estas aseveraciones permiten denotar que, en la sociedad actual todavía persisten los estigmas sobre lo nuevo, lo diferente, que, en una esfera de naturaleza y origen público en donde converge la diversidad cultural existen los señalamientos y prejuicios por las preferencias de un determinado colectivo. Además de realizar distinciones entre lo sano y lo enfermo, lo malo y lo bueno, afectando el bienestar socio emocional de las personas.

En esta misma línea, al indagar sobre las vivencias del personal sanitario respecto al tópico de discriminación y conocer por parte de quién han experimentado algún tipo de discriminación se obtuvo lo siguiente.

**Gráfico No. 27**



Fecha: Marzo y abril 2024  
 Elaboración: Ana Mesías y Rosemary Rodríguez  
 Fuente: Hospital público de la ciudad de Guayaquil

**Análisis:** En el gráfico se divisa que el 32% de la población encuestada, siendo en su mayoría las mujeres han sentido discriminación por compañeros de la misma área, mientras que el 24% afirma haberse sentido discriminado por su jefe

inmediato, el 21% por usuarios externos, el 24% por el jefe inmediato y el 14% por compañeros de otras áreas.

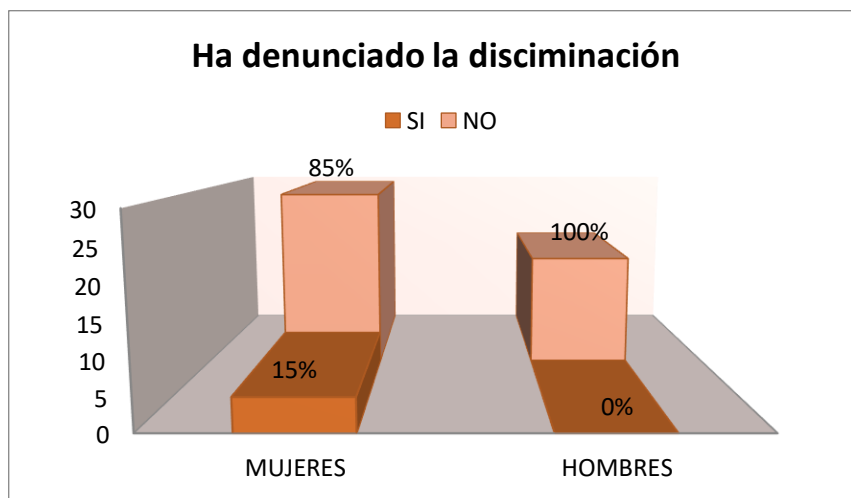
Estos resultados irían en concordancia con las siguientes afirmaciones:

- “Por ser mujer y cuando he estado embarazada”
- “Por ser mujer y por mi edad”

Estas frases, permiten dar cuenta, que, la mujer es la más propensa y vulnerable a padecer algún tipo de discriminación por el simple hecho de ser mujer, convirtiéndola en: “una persona dependiente, incapaz de ser partícipe en sus propias decisiones” (pág. 102).

Es importante destacar que la discriminación no exime condición social de una persona, puesto que en su estado aún más vulnerable puede ser sometido a un trato desigual, como en el caso de la servidora en gestado de gestación que mencionó haber sido discriminada durante su etapa de embarazo, siendo sometida a un mayor riesgo puesto que peligra la vida del bebé por el estrés que estarían sufriendo, tal como lo menciona Diana Lara (2015) al destacar que: “*la vulnerabilidad es la condición de ciertas personas o grupos por la cual se encuentran en riesgo de sufrir violaciones a sus derechos humanos*” (Lara, 2015, pág. 25).

**Gráfico No. 26**



Fecha: Marzo y abril 2024  
Elaboración: Ana Mesías y Rosemary Rodríguez  
Fuente: Hospital público de la ciudad de Guayaquil

**Análisis:** Sobre si los trabajadores (as) que experimentaron discriminación denunciaron, de la muestra el 85% de mujeres dijo que no, solamente el 15% que corresponde a 5 mujeres denunciaron, el 100% de los hombres no lo hizo.

Al indagar el por qué no denunciaron, se obtuvo:

- *“El tipo de discriminación al que me vi inmersa por ser de ámbito laboral conlleva a un proceso de careos y enfrentamientos que por necesidad institucional lo toman por justificado”.*
- *“Porque no se llega a ninguna solución”.*

De lo expuesto se puede mencionar que las formas de discriminación se pueden representar, manifestar o expresar de manera sutil a través de diversas fuentes, siendo una de ellas, la producción o reproducción de discriminación a nivel estructural de una empresa, quienes a partir de sus políticas internas, manejan el deber ser determinando lo normal y correcto. En relación a las expresiones vertidas por los entrevistados, se puede denotar que las prácticas de mediación que se realicen internamente, suelen darse por el mero cumplimiento a una normativa incorporando a sus escenarios de conciliación una desigualdad entre la restitución de derechos. Pérez Portilla (2006) citado por Francisco Conde (2014) hace mención que una de las formas de reproducción de discriminación es a nivel institucional, en donde detalla que desde este nivel:

Se hace referencia a los procedimientos y prácticas normalizadas que operan en contra de ciertos grupos o sectores de la población en las estructuras que conforman lo social: la familia, la escuela, los sistemas de salud, la empresa, las instancias gubernamentales, etc. Estas instituciones niegan servicios apropiados y profesionales a ciertos individuos y grupos poblacionales por criterios arbitrarios e irracionales. (Conde, 2014, pág. 7)

Siendo la discriminación una forma de violencia aún más compleja que sus otros tipos, cuando se tratan de comprender o analizar algunos comportamientos o conductas que manifiestan personas con poder o dominación sobre otros, de acuerdo a Bianca Cárdenas y Mariana Aguilar (2015): *“no existen los elementos teóricos y cognitivos básicos para asimilarlo, asimilar que ha causado daño a una persona o grupo de personas”* (Cárdenas & Aguilar, 2015, pág. 174).

Al no existir una información teórica pertinente para determinar un caso efectivo de discriminación, no se llega a comprender los comportamientos que causen esta problemática, por lo que la resolución del tema depende a las normativas y estándares institucionales de una determina empresa u organización. Es por ello, que

muchas personas desisten de denunciar ser víctimas de este fenómeno, tal como lo manifiestan:

- *“Evitar represalias*
- *“Por temor a represalias y porque igual no iban hacen nada”*

Lo expuesto por las y los entrevistados se relaciona con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (Endireh), en donde detalla que:

El 90% de las mujeres víctimas de violencia no reciben apoyo, no interpone quejas ni denuncias (...) No lo hacen porque *“creen que fue algo sin tanta importancia, pero también porque no existen o no se han fortalecido los mecanismos institucionales para hacerlo sin recibir represalias”*. (Juárez, 2022)

De acuerdo a lo citado por Juárez, al destacar el no fortalecimiento de los mecanismos institucionales para atender casos de discriminación, coadyuva a establecer que la metodología que se utiliza para resolución de estos casos no sería la adecuada, puesto que se fluctúan las represalias de quienes tienen cierto tipo de poder o jerarquía superior hacia los subalternos. Esto estaría ligado a las siguientes percepciones, al momento de consultar el por qué no denuncian esta problemática:

- *“Es una pérdida de tiempo denunciar”*.
- *“No creo en las autoridades, no hacen nada”*.
- *“No creo que al denunciar vayan a corregir el problema”*.
- *“Tanto tiempo que he sido discriminado ya me he acostumbrado, igual si denunció no hacen nada”*.
- *“Porque seguramente no harán nada contra mi jefe, él es que me grita y se burla de mí”*

Desde estas aseveraciones se puede denotar que con el pasar del tiempo, estos fenómenos sociales por su nivel de complejidad en su análisis pasa a ser considerado como problemáticas habituales, naturalizándose todo tipo de agresión en contra de la integridad de un sujeto social. Es por ello que, muchas personas se acostumbran a las manifestaciones de una violencia silenciosa, tal como lo menciona Johandry Hernández y José Finol (2011) al destacar que:

El peligro de la violencia convertida en resorte dramático es precisamente que está integrada al relato de lo habitual. *“Hemos pasado hoy de la representación de la violencia, de un estado limitado a una violencia ilimitada, a una violencia sin reglas, un enemigo invisible: un estado natural de la violencia”*. (Hernández & Finol, 2011, pág. 104)

Al indagar sobre las percepciones de equidad laboral entre hombres y mujeres referente a los puestos de trabajos y su inclusión, como ejercer cargos de Gerencia, Coordinación y Dirección se tuvieron las siguientes afirmaciones:

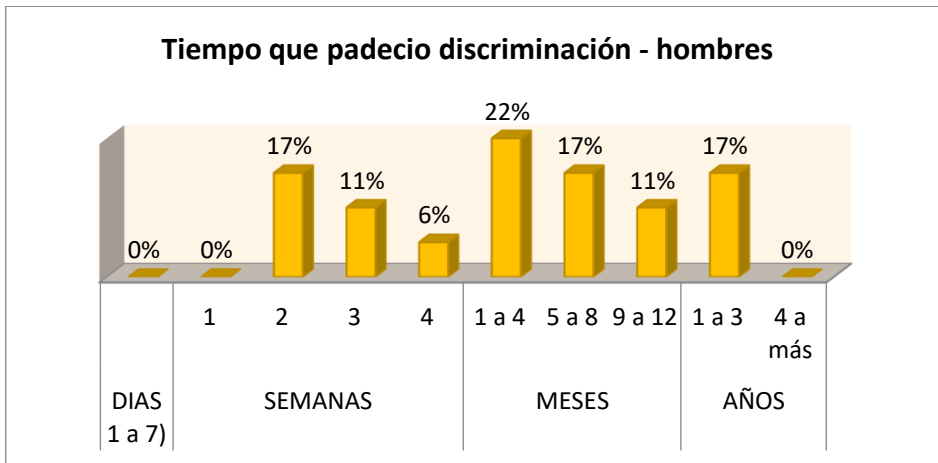
- *“Ambos tienen las mismas capacidades, lo que se debe considerar es la preparación académica, destrezas y experiencia previa”.*
- *“Opino que ambos generos tienen la capacidad para realizar esos cargos, así que no estoy de acuerdo con que minimicen a la mujer en el trabajo”.*
- *“El nivel de ejecución no depende del genero u orientación sino de la educación, preparación y capacidad resolutiva para toma de decisiones y ejecución de procesos”.*

Las afirmaciones que se detallaron anteriormente permite dar cuenta de los estándares de integración a una empresa o institución, fomentando una mayor diversidad en el campo laboral favoreciendo la empleabilidad y ocupabilidad. En la actualidad y sociedad moderna, la mujer se encuentra ocupando mayor participación en la esfera pública asumiendo cargos de gran importancia, permitiendo de tal manera una transformación en los escenarios y condiciones laborales. De ahí que Figuera (1996), citado por Jesús García; Sonia Durán, Margel Parra y Hugo Martínez (2018) manifiesten que:

*“La inserción laboral se concibe como el ingreso al empleo y el desarrollo de un recorrido laboral, que desembocan en una inclusión plena, donde se logra un trabajo a tiempo total, estable y acorde con la formación adquirida. Así mismo, es la etapa cuando un individuo potencializa y demuestra sus aptitudes como estrategia para la obtención de un trabajo”.* (García, Durán, Parra, & Martínez, 2018, pág. 40)

Es así como se puede destacar que actualmente, la mujer si dispone de un amplio abanico de oportunidades en la esfera pública, lo cual no significa que todavía existan sociedades dominadas por el patriarcado obstaculizando culturalmente al desarrollo integral y personal del sexo femenino.

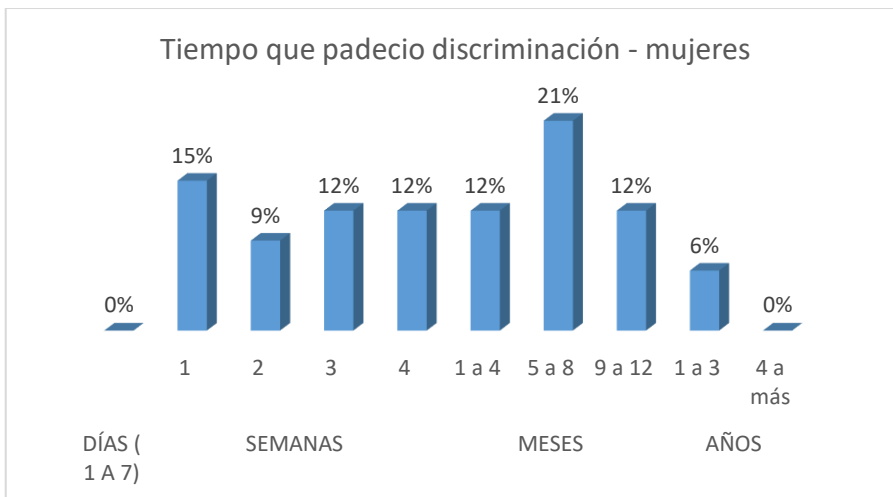
**Gráfico No. 27**



Fecha: Marzo y abril 2024  
 Elaboración: Ana Mesías y Rosemary Rodríguez  
 Fuente: Hospital público de la ciudad de Guayaquil

**Análisis:** a los trabajadores que dijeron haber padecido discriminación en sus ambientes laborales, se les consultó durante que tiempo fueron discriminados, el 22% menciona que fue en el tiempo de 1 a 4 meses, un 17% que fue en el lapso de 5 a 8 meses, el mismo porcentaje informo que había sido de 1 a 3 años, y el 17% en el lapso de 2 semanas, llama la atención que un 17% haya dicho que fue durante años la discriminación sufrida en este caso de 1 a 3 años, esto demuestra que en muchas ocasiones la violencia y/o la discriminación se naturaliza.

**Gráfico No. 28**



Fecha: Marzo y abril 2024  
 Elaboración: Ana Mesías y Rosemary Rodríguez  
 Fuente: Hospital público de la ciudad de Guayaquil



**Análisis:** las trabajadoras entrevistadas que dijeron que habían sido discriminadas al preguntar durante que tiempo, el 21% de ella dijo que fue entre los 5 a 8 meses, el 15% dijo que fue durante una semana, 12% menciona que fue por 3 meses, 12% 4 semanas, 2% de 1 a 4 meses y 12% de 9 a 12 meses, y un 6% informo que había sufrido de discriminación en el lapso de 1 a 3 años.

Como es ya conocido la discriminación responde a las desigualdades que pueden ser culturales, económicas, sociales, y que van muy unidas a las características de las personas como; sexo, edad, etnia, religión, aspecto físico, color de piel, orientación sexual, etc., los actos discriminatorios y/o excluyentes que se demuestran mediante el acoso, la burla, el maltrato está vinculado a la violencia, anotando que la naturalización de la misma conlleva a que el trabajador (a) vea como su calidad de vida es afectada en gran medida.

### 3.7. CONCLUSIONES

En la presente investigación predominó el sexo femenino, siendo la mayoría casados y solteros, así como el nivel educacional oscila entre bachillerato y tercer nivel predominando la raza mestiza y de la muestra hay un bajo porcentaje de trabajadores con discapacidad. A su vez, prevalecieron los contenidos machistas a nivel laboral, en las actividades festivas y a la hora del almuerzo siendo las mujeres las que se atreven a denunciar toda clase de injusticia social, también señalan que los medios de comunicación que más promulgan la violencia de género son las redes sociales, el internet, la TV y la radio.

En la muestra femenina se evidenció que existe violencia de género, siendo la violencia psicológica la de mayor frecuencia y con más alto porcentaje, le sigue el acoso laboral y un pequeño porcentaje de abuso sexual, en la muestra de hombres así mismo se comprobó que existe violencia en igual porcentaje el acoso laboral y la violencia psicológica, en ambos casos señalan por parte de jefe inmediato y compañero de área, pero en el caso de las mujeres solo un bajo porcentaje denunció y los hombres no lo hicieron. En cuanto a la discriminación, de la muestra que corresponde a las mujeres demostro que si hay casos que han padecido de discriminación de igual manera sucede con los hombres. Al igual que en la violencia de género en la discriminación de quien

la recibieron fue del jefe inmediato, compañero a área y por usuarios externos, pero solamente 5 mujeres han puesto la denuncia.

En esta investigación se pudieron identificar varios factores importantes en la conducta de discriminación hacia el personal sanitario, siendo estos: su condición socio económica, física y/o enfermedades como el VIH, así como también agresión que sufre el personal sanitario con la atención del usuario externo (pacientes).

En el ámbito laboral hay situaciones que están enmarcadas dentro de la violencia de género, siendo el sexo femenino el más propenso a padecerlo, y aunque algunos casos han sido denunciados esto no ha contribuido a que la mayoría de esos actos violentos se queden en la impunidad, la realidad también es que la gran mayoría de los casos no son denunciados y generalmente se quedan con la víctima, quien no es capaz de revelar lo que está experimentado, esto causa que esa violencia se naturalice, siendo afectados sus otros ámbitos de desarrollo y de convivencia, mermando su calidad de vida.

Por último, se demuestra a través de la investigación que la gran mayoría de funcionarios de la institución conoce de la existencia del PACDAVM, pero a pesar de eso no denuncian por el miedo o temor a que se produzca algún tipo de represalia prefieren no hacerlo.

## CAPÍTULO V

### 5.1. Título de la propuesta de intervención.

Fortalecimiento del “Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y otras formas de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo”, en una unidad hospitalaria del sector público de la ciudad de Guayaquil.

### 5.2. Ubicación y beneficio.

En concordancia con la investigación previamente realizada acerca de los tópicos de acoso laboral, discriminación y violencia de género en el ámbito sanitario y con la finalidad de analizar la aplicación del protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y otras formas de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, expedido por el Ministerio de Trabajo para la ejecución en un Hospital Público de la ciudad de Guayaquil, se señala que en este capítulo se desarrollará la propuesta para el fortalecimiento de dicho documento.

Como resultado de dicha actividad, se tuvo como hallazgo ciertas falencias del mencionado documento además se evidenció poco conocimiento por parte de los servidores y trabajadores respecto a los tópicos de: acoso laboral, discriminación y violencia de género; poco conocimiento o información sobre el protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo; inexistencia de mecanismos que aseguren la confidencialidad del denunciante o presunta víctima; ineficiente actuación por parte del Comité Asesor, mismo que debe evaluar los presuntos casos de acoso laboral y/o violencia de género que desde el área de Talento Humano se reporta, parcialidad sobre la actuación de las partes involucradas o rol dentro de la problemática, tiempos extendidos en el proceso de investigación de los casos, incumpléndose el término dispuesto en el protocolo, lo descrito se corroboró con información dada por personal administrativo de Talento Humano así como con el accionar diario de la profesional en Trabajo Social, una de las autoras del presente trabajo.

Con el antecedente expuesto, la presente propuesta de intervención se realizará en una unidad hospitalaria del sector público de la ciudad de Guayaquil, en donde las unidades administrativas que regulan los temas de clima laboral, mediación de conflictos y llevan las problemáticas de acoso laboral o situaciones conflictivas entre los servidores y trabajadores, serán las beneficiadas, considerando que el presente proyecto propone

un abordaje integral eco sistémico que permitirá ampliar la cosmovisión de la complejidad de los casos reportados y coadyuvará a mejorar los ambientes laborales del sistema institucional.

### 5.3. Justificación.

La Organización Internacional del Trabajo, con el fin de erradicar la violencia y acoso a nivel laboral suscribió un convenio el 10 de junio de 2019, en donde se: *“reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género”* (International Labour Organization, 2019), en base a este convenio, el Ecuador a través del ente regulador el Ministerio de Trabajo elaboró el “Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y otras formas de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo”, mismo que según ley debe ser ejecutado en los ámbitos público y privado.

En el ámbito laboral todo tipo de violencia atenta contra la dignidad de la persona y el derecho al trabajo, afecta de manera directa a la productividad dentro de las empresas, a las relaciones humanas y satisfacción de los trabajadores, por lo que su erradicación debería ser una prioridad no solo para el Estado, sino también para el sector privado, buscando así un cambio de paradigma. En su libro “La Estructura de las Revoluciones Científicas”, Kuhn (1962) define paradigma como: *“un conjunto de suposiciones interrelacionadas respecto al mundo social que proporciona un marco filosófico para el estudio organizado de este mundo”* y según Patton (1978, citado en Medina, 2001); un paradigma es: *“una perspectiva general, un modo de desmenuzar la complejidad del mundo real”* (Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 2023).

El cambio de paradigma significaría que en las instituciones públicas y privadas exista la prevención de los factores de riesgos laborales; se trabaje en la sensibilización y promoción de la salud laboral, que se instauren relaciones laborales armónicas, para que en las instituciones públicas y privadas existan trabajadores satisfechos y motivados, lo que generará crecimiento en la eficacia y eficiencia de las instituciones.

Para poder lograr un cambio de paradigma se debe implementar modelos, métodos y procedimientos, los teóricos *“ven al modelo como un objeto que se reproduce al imitarlo”* y desde la epistemología *“el modelo puede considerarse como una especie de descripción o representación de una realidad (hechos, situaciones, fenómenos,*

*procesos, estructuras y sistemas entre otros ) que por lo general está en función de unos supuestos teóricos o de una teoría”* (Revista Comunicación, 2002), el método de investigación está compuesto de una serie de técnicas, herramientas que, al aplicarlas en determinado problema permiten obtener información con el fin de intervenirlo, el protocolo es el documento físico en donde sistemáticamente se formaliza las propuestas o proyectos de investigación y/o de intervención.

En la investigación ejecutada, se entrevistó a 154 trabajadores (as) se obtuvo información sobre discriminación, acoso laboral y otros tipos de violencia, en las conclusiones de la investigación se detalla la problemática encontrada.

Pero se creyó importante señalar algunos datos en este apartado, en los tipos de violencia que recibieron los(as) servidores públicos, de un total de 31 mujeres el 55% dijo que fue psicológica, un 32% acoso laboral y un 13% abuso sexual; los hombres de un total de 4, el 50% dijo haber experimentado violencia psicológica, por ende el acoso laboral también puede aparecer en el sexo masculino, al indagar sobre si denunciaron la violencia experimentada, en el caso de las mujeres de un total de 31 el 19% indico que sí, el 81% menciono que no, así también del total de los hombres el 100% indico que no denunció.

Las estadísticas indicadas demuestran que el acoso laboral, la discriminación y la violencia basada en género se generan por la existencia de relaciones de poder y desigualdad entre el sexo femenino y masculino, las más afectadas son las primeras en todos los ámbitos en los cuales se desarrolla, en el sector laboral para ellas es muy difícil desarrollarse de forma integral debido a que para acceder a un empleo digno y poder conservarlo debe de sortear dificultades que generalmente en la mayoría de ocasiones solamente afecta a las mujeres.

Así mismo es menester señalar que hay un importante porcentaje de trabajadores (as) que desconocen la existencia del protocolo y al analizarlo y ejecutarlo se detectó algunas falencias como: la inexistencia de mecanismos que aseguren la confidencialidad de la denuncia, casi nula actuación del Comité Asesor en los pocos casos denunciados; desconocimiento de los roles que cada funcionario que integran el Comité debe ejercer; imparcialidad del comité en el momento de tomar decisiones sobre los casos investigados y presentados, así como tiempos extendidos en la investigación de las denuncias.

Las insolvencias señaladas obligan al equipo técnico encargado de ejecutar el mencionado protocolo a improvisar su actuación según su experiencia o parecer, no respetando la norma, así también no existe una guía pericial – técnica para el diagnóstico y atención de los casos, esto sucedería debido a que el protocolo indica la ruta a seguir con los casos pero no señala el cómo hacerlo, partiendo de esta idea nace la propuesta de intervención señalada en el título.

#### 5.4. Objetivos:

##### 5.4.1. Objetivo general

- Fortalecer el “Protocolo de prevención y atención de casos discriminación, acoso laboral, y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo”, en un hospital público de la ciudad de Guayaquil.

##### 5.4.2. Objetivos específicos:

- Educar a los trabajadores (as) en conceptos importantes referentes a la discriminación, acoso laboral y otros tipos de violencia; así también sobre la existencia del protocolo.
- Realizar sesiones de trabajo con el comité asesor para construir el cómo hacer la intervención en los dos ejes y las fases que componen dicho protocolo.
- Incidir en el clima laboral de la institución para lograr una mejor comunicación entre los trabajadores (as) con el fin de cambiar constructos machistas y las narrativas dominantes.

#### 5.5. Descripción de la Propuesta de Intervención.

##### 5.5.1. Ruta Administrativa.

En el “Protocolo de prevención y atención de casos discriminación, acoso laboral, y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo”, la ruta a seguir es la siguiente:

- 1) Programas de prevención:
  - Programas de capacitación y políticas orientadas a identificar el acoso laboral.
  - Campañas de sensibilización comunicacional.
- 2) La denuncia:

- Debe ser realizada por un personal entrenado para evitar la re-victimización.
  - Su función es recepción de la denuncia digital, telefónica o escrita.
- 3) El equipo de trabajo debe realizar la investigación:
- Acogimiento a la persona que denuncia.
  - Escucha activa y entrevista.
  - Matriz de percepción de riesgos y protectores.
  - Proporcionar orientación e información adecuada.
  - Compartir la lectura de la denuncia con el equipo.
- 4) Investigación del caso:
- Elaboración de informe de Psicología, Trabajo Social y Médico.
- 5) Reunión de la comisión:
- Escuchar los descargos del presunto/a agresor/a.
  - Analizar todos los elementos para proceder a:
  - Sancionar.
  - Archivar.
  - Llevar a la Comité asesor.
  - Acompañar y poner la denuncia a la Fiscalía.
- 6) Constitución de un equipo técnico encargado de receptor la denuncia, hacer la investigación del caso y elaborar un informe para presentarlo al Comité. Este equipo debe estar constituido por dos Trabajadores Sociales, un Psicólogo(a) Clínico quién será el responsable del equipo. y un Médico Ocupacional.

#### 5.6. Fases en el diseño de intervención.

En este apartado se detallarán los lineamientos expuestos en el protocolo emitido por el Ministerio de Trabajo, para atender denuncias por temas de acoso laboral, discriminación y otras formas de violencia contra la mujer, en el lado izquierdo se indica la ruta a seguir que señala protocolo en mención y en el lado derecho, los elementos a fortalecer:

## FASE 1- SOLICITUD DE INTERVENCIÓN

-Denuncia debe ser receptada en Talento Humano: puede ser colocada por la presunta víctima/representante legal o el encargado del programa de Riesgos Psicosociales de la Institución.

- Si la denuncia la presenta un tercero se deberá guardar confidencialidad.

- Se debe comunicar el inicio del procedimiento a la presunta víctima

En esta fase, los elementos a fortalecer serían:

-Consentimiento informado por parte del denunciante (tercera persona) manteniendo reserva de sus nombres.

- Mecanismos de cómo llega la denuncia a Talento Humano, preservando la confidencialidad de las partes involucradas.

## FASE 2- VALORACIÓN INICIAL

-En un plazo máximo de 10 días laborales, se deberá recopilar la información necesaria para el abordaje de la denuncia expuesta (informes, análisis de expedientes, testimonios de los implicados).

En esta fase, los elementos a fortalecer sería la implementación de una **entrevista sistémica** por parte de un profesional en psicología expedito en la técnica señalada, el o la Trabajadora Social se encargará de realizar la investigación, buscar evidencia que logre ayudar a aclarar lo ocurrido y Psicología debe ser quién atiende a la víctima y al agresor, además realizaran los test pertinentes para llegar a una conclusión de lo ocurrido, también si es necesario en dependencia del caso se solicitará la participación del médico.

- Se debe comunicar el inicio del procedimiento a la presunta víctima.



### FASE 3- RESOLUCIÓN



#### -Solución de conflictos laborales

Si se llega a determinar que la problemática reportada no configura como Acoso Laboral, discriminación y otras formas de violencia se realizará:

- a. Fomentar espacios de diálogo entre las partes en conflicto.
- b. Activar los protocolos de resolución de conflictos interpersonales en caso de haberlos.
- c. Aplicar el régimen disciplinario, en caso de tratarse de una falta, conforme la normativa que rige para el sector público.

#### -Solución de conflictos laborales.

##### - En esta fase se fortalecerá:

Por parte del área de Talento Humano o quien sea el Responsable de manejar el Sub Proceso de Clima Laboral:

- ✓ Mesas de diálogo entre las partes intervinientes.
- ✓ Taller interactivo sobre los conceptos antes mencionados.
- ✓ Sensibilización sobre técnicas de comunicación y resolución de conflictos
- ✓ Aplicación de Régimen disciplinario, en el caso de que se trate de una falta que agrada la integridad personal del servidor/trabajador.

### FASE 3- RESOLUCIÓN



#### - Activar Proceso de Intervención

De tener indicios de una problemática reportada como Acoso Laboral, discriminación y otras formas de violencia se realizará:

**A.** Intervención del Comité Asesor, quien estará constituido por un delegado de la Máxima Autoridad y un responsable de Prevención de Riesgos Laborales o quien hiciere sus veces.

**B. Investigación:** el Comité Asesor podrá solicitar información adicional a la recopilada en la valoración inicial. La investigación no durará más de 10 días laborables.

**C. Derecho a la defensa:** El Comité Asesor solicitará al

#### - Activar Proceso de Intervención. - En esta fase se fortalecerá:

Al tener indicios de existencia de una problemática de Acoso laboral, discriminación y otras formas de violencia, se seguirán los siguientes lineamientos:

**A:** Análisis por parte del Comité Asesor sobre el Informe derivado de la investigación inicial.

**B. Investigación:** Si del análisis realizado existen parámetros que no fueron considerados en el abordaje inicial, el Comité Asesor deberá obligatoriamente extender la investigación 10 días (laborables) analizando cada parte que no fue considerada, deberá realizar una nueva entrevista a las partes involucradas evitando caer en revictimización.

**C. Derecho a la defensa:** El Comité le otorgará el derecho a la defensa a

## FASE 3- RESOLUCIÓN



### - Activar Proceso de Intervención

**E. Proceso de Intervención:** Una vez que la Unidad de Administración del Talento Humano reciba el Informe Final donde se confirma existente la problemática de Acoso, discriminación, o toda Forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, mediante se analizará la pertinencia de iniciar un proceso Disciplinario.

**F. Activar medidas complementarias:** Activar medidas complementarias que eviten la revictimización y/o continuidad de la situación de amenaza para la presunta víctima.

En el caso de existir la Unidad de Trabajo Social, brindará atención e informará a la presunta víctima, las acciones complementarias que pudieran asistirles en la vía administrativa y judicial.

**G. Comunicación de la Resolución:** se informará las acciones realizadas, a las personas involucradas.

### - Activar Proceso de Intervención. - En esta fase se fortalecerá:

Confidencialidad de lo ocurrido con la finalidad de salvaguardar la integridad de la víctima y de que se aplique el régimen disciplinario respectivo. Es importante que la trabajadora agredida reciba apoyo psicológico y de salud mental si lo requiere por parte de la institución.

**F Medidas complementarias:** Solicitará la Intervención de Trabajo Social, para que se pueda orientar a la víctima sobre sus derechos y las vías judiciales y administrativas las que tendría acceso para continuar con los trámites de ley correspondientes. A su vez, deberá recomendar a la Unidad de Talento Humano, poner a conocimiento del Ministerio de Trabajo la denuncia expuesta.

La Unidad de Talento Humano deberá realizar la matriz de denuncia y poner a conocimiento del ente Rector que aborde estos casos. Así mismo, para salvaguardar la integridad de la víctima deberá contemplar que el sitio o lugar donde desempeñe sus actividades no sea de riesgo y comunicará a través de los medios oficiales a la Unidad de Asesoría Jurídica el hecho para que se inicien las acciones. legales correspondientes.

**G. Comunicación de la Resolución:** Si del Informe Final el comité Asesor determinase que no se trata de Acoso Laboral, Discriminación, y otras formas de violencia contra la mujer podrá declarar inexistente el hecho y archivo del mismo.

En ambos veredictos, la Unidad de Talento Humano deberá hacer conocer a los actores.

## **5.7. Actividades a realizar.**

### **5.7.1. Prevención y sensibilización de la temática.**

Para implementar el protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, se realizará las siguientes actividades desde un enfoque eco sistémico y educativo:

1) Prevención sobre tópicos acerca:

- Violencia de género.
- Acoso laboral.
- Discriminación.

Para ejecutar estas actividades, se realizará:

- Promoción en físico y digital sobre los temas antes expuestos. En físico se utilizarán trípticos y pancartas y en digital los medios oficiales de la institución, así como tótems publicitarios colocados en las distintas áreas del hospital.
- Se proyectarán acciones institucionales para favorecer las buenas normas y el respeto entre colaboradores, previniendo de tal manera situaciones de acoso laboral y violencia.
- Talleres de sensibilización y concientización para todos los servidores y trabajadores de la institución tanto en el auditorio como In Situ, con la finalidad de abarcar a todo el universo de servidores, estableciendo vínculos con las áreas de Comunicación y Bienestar Social a través de campañas publicitarias por los medios oficiales de la institución.
- A su vez, se realizaran diálogos directos con los líderes de cada área, con el objetivo de dar a conocer de manera directa las actividades a realizar, obteniendo el compromiso de que facilitarán los permisos respectivos para que el personal acuda a estos talleres.
- Programas de Feedback

Con la finalidad de interactuar directamente con el personal, se utilizarán estrategias participativas, a través de programas psicoeducativos, conversatorios, simposios o

fóruns sobre los diversos temas del presente estudio: Acoso laboral, discriminación y violencia de género.

El objetivo de implementar estos programas y/o talleres, es el de promover competencias emocionales que estimulen un adecuado ambiente laboral y que prime la armonía entre las diversas áreas laborales.

Promover la participación de las/os servidores y trabajadores en procesos de reflexión vinculados a las diferentes manifestaciones de violencia por razones de género.

## **2) Determinar los factores de riesgos y protectores del individuo y de la organización.**

- Se identificarán los factores de riesgo y protectores de los servidores y trabajadores, así como de su entorno familiar y de las distintas esferas de desenvolvimiento (familias, compañeros de trabajo, comunidad), lo debe realizar el equipo investigador.
- Se identificarán los factores de riesgo y protectores que utiliza la Institución para abordar este tipo de problemáticas con enfoque complejo. (debe hacerse un diagnóstico del Clima Organizacional) por el departamento de salud ocupacional.

## **3) Atención integral de la víctima y del acosador (Jurídico y psicológico)**

- Al determinar la problemática se trabajará con la Unidad de Salud Ocupacional y el área de Salud Mental (en primera instancia), con la finalidad de abordar integralmente al servidor y trabajador (víctima y acosador).
- Que, la unidad de Asesoría jurídica deberá asesorar a la Máxima Autoridad de la institución sobre los riesgos de la conducta expuesta por parte del acosador, así como también se le brindará orientación a la víctima respecto a las vías legales a las que tendría acceso.
- En la Unidad de Talento Humano, se llevará a cabo una reunión con los actores intervinientes de la problemática, sin la intención de revictimizar a la víctima y de comprobarse el hecho, se ejecutarán acciones preventivas como reubicación de área y acta de mutuo respeto.

- Promover acciones institucionales que conlleven a desnaturalizar los temas de violencia de género y acoso laboral.
- La persona trabajadora agredida recibirá atención y apoyo psicológico por el departamento de Psicología de la unidad hospitalaria brindándole la respectiva confidencialidad.

### **Atención psicológica a los trabajadores (as) agredidos**

Es de vital importancia la atención psicológica a las (los) trabajadores que han sufrido algún tipo de acoso, discriminación y/o actos violentos, ya que es conocido que cualquier tipo de violencia puede acarrear alteraciones en la salud física y mental de la víctima, tales como síntomas de ansiedad y /o depresión, como también la somatización de enfermedades.

Cualquier tipo de violencia en alguna etapa de la vida puede resultar un trauma, provocando una perturbación emocional que desestabiliza y desequilibra la salud mental de quienes lo han sufrido.

Dicha situación traumática perdura en el tiempo y es guardado en el Hipocampo como imágenes de fotografías, pero a su vez dicha situación traumática va cargada de sentimientos y emociones que vuelven a reaparecer en situaciones iguales o parecidas si el sujeto es expuesto a otra situación de violencia

Cyrułnik (2000) señaló: “ El trauma perdura en el recuerdo pero ha disminuido o suprimido el dolor “, apareciendo el síntoma como la expresión de una conducta de alarma frente a situaciones parecidas. (temor, ansiedad, angustia, tristeza,etc.).

A su vez los factores de riesgos presentes en el individuo a nivel laboral hace a la persona más vulnerables si no cuenta con los factores protectores ya bien sea individual y/u organizacional,. por eso es indispensable tener estos factores presentes en el momento de realizar una Intervención psicológica a nivel de la persona agredida.

En este sentido la especialización en Intervención de la Violencia con Enfoque Eco-sistémico nos enseñó que debemos ver al individuo y a la empresa como sistema , valorando el contexto y los factores de riesgos en lo cuál está sometido el trabajador, de

ahí, que una entrevista sistémica evaluando las narrativas dominantes nos ayudará en el diagnóstico o determinar cuál es el problema, por eso, se sugiere que dicha intervención individual se realice bajo el paradigma sistémico-constructivista.

También es necesario la entrevista con el agresor para evaluar sus narrativas. Investigaciones han demostrado que en ocasiones los maltratadores vienen de un apego ambivalente o inseguro desde su familia de origen, también de niños fueron maltratados y agredidos, por ende guardan resentimientos y dolor que se transforman en enojo, ira, no siendo empático.

Resumiendo, la intervención individual a los trabajadores (as) agredidos debe ir a través de un modelo que permita interactuar en las tres vías: lo cognitivo (saber lo que piensa), lo emocional (que siente), lo pragmático (como actúa) este último según su contexto y todo esto lo podemos averiguar a través de la entrevista y del paradigma psicológico sistémico-constructivista, para comprender como ha construido su realidad y ayudarla a re-construir una nueva realidad.

El agresor si se comprueba debe recibir la sanción administrativa o judicial en dependencia del delito, pero también debe recibir ayuda psicológica para prevenir y lograr la no repetición del acto violento.

#### **4) Intervención del Clima Organizacional.**

Con la finalidad conocer el clima organizacional de la institución, se deberá:

- Realizar medición de clima a nivel macro, es decir, se lanzará una encuesta global con la finalidad de conocer el sentir de cada área respecto a su entorno de trabajo y su grupo de compañeros.
- Realizar medición de clima a nivel micro, es decir, se medirá la satisfacción en cada área de trabajo, con la finalidad de obtener resultados más precisos.

La Unidad de Salud Ocupacional, deberá solicitar el contingente del área de Salud Mental, con la finalidad de que se brinden sesiones y/o talleres sobre tipos de liderazgo, comunicación asertiva, escucha activa y empatía.

Se implementarán incentivos laborales no monetarios, como reconocimientos del esfuerzo y productividad; se incluirá al ámbito familiar del colaborador, haciéndole conocer a este sistema sobre el buen desempeño laboral del/a funcionario y su importancia para la institución.

Actividades recreativas extralaborales, que promuevan la inclusión, participación y reconocimiento de todo el personal.

## 5.8. Recursos y presupuesto.

La presente propuesta tiene una duración de 365 días (1 año), para poder cumplir con los objetivos planteados se necesita \$ 34.188,00 en el detalle del desglose se puede observar que el valor total sería de la institución, pues al tratarse de una institución pública no se puede solicitar a otras instituciones colaboraciones económicas, al valor presentado se le ha sumado los imprevistos que correspondería al 10% , y el porcentaje de inflación del país que a febrero del presente año estuvo en 1.43%. (Anexo 2)

Objetivos	Aportes		Valor
	Propios	Solicitado	
Objetivo No.1 Educar a los trabajadores (as) en conceptos importantes referentes a la discriminación, acoso laboral y otros tipos de violencia; así también	\$16.817	0	\$16.817
Objetivo No.2 Realizar sesiones de trabajo con el equipo técnico para construir el cómo hacer en las dos ejes y las fases que componen el protocolo	\$2.188	0	\$2.188
Objetivo No.3 Educar a los trabajadores (as) sobre la salud en el trabajo, con el fin de cambiar las narrativas dominantes por otras alternativas.	\$15.185.98	0	\$15.185.98
<b>Total</b>	<b>\$34.188</b>	<b>0</b>	<b>\$34.188</b>

<b>Sub total</b>	<b>\$34.188</b>
10% imprevistos	\$3.419
1,43% inflación anual	\$488.89
<b>Total</b>	<b>\$37.607</b>

## 5.9. Cronograma

El proyecto deberá ser presentado ante la Gerencia Hospitalario para que siga el órgano regular, en el caso de ser aprobado para su aplicación se ejecutará en el año 2025, se detalla el cronograma.

	Actividades	Tiempo	Fecha
Objetivo 1	Selección y conformación del equipo multidisciplinario	1 día	Segunda semana de enero de 2025 - (6 de enero)
	Reuniones para planificar la promoción, charlas informativas y talleres de sensibilización in situ	3 días	Tercera semana de enero 2025 (14, 15, 16 enero)
	Charlas informativas y talleres en situ.	90 días	Febrero, marzo y abril de 2025
	Promoción en digital	60 días	Abril y mayo de 2025
	Programas de feedback	30 días	
Objetivo 2	Reuniones del comité asesor	30 días	Junio de 2025
Objetivo 3	Selección y conformación del equipo multidisciplinario y elaboración de encuesta	1 día	Última semana de junio (23 al 30 de junio 2025)
	Aplicación de encuesta vía digital	30 días	Mes de julio de 2024
	Reuniones para tabular, analizar, realizar diagnóstico del clima organizacional	30 días	Agosto y septiembre de 2025
	Talleres, conversatorios, simposios y foros.	60 días	Octubre y noviembre de 2025
Evaluación	Evaluación	30 días	Mes de diciembre de 2025

### 5.9.1. Evaluación.

La evaluación del proyecto para medir su eficacia y eficiencia se realizará a partir de la metodología cuanti-cualitativa, con la aplicación de una encuesta que se aplicará a los trabajadores antes de comenzar con la Intervención y después de concluido el proyecto, dicha encuesta debe contemplar preguntas que respondan a los objetivos del proyecto.



Es importante la utilización de métodos cuantitativos para evaluar la eficiencia de la intervención así como métodos cualitativos haciendo un análisis a profundidad del cambio o no de narrativas de los trabajadores.

Hay que señalar que sí el proyecto fuera aprobado por las autoridades correspondientes se aplicará primeramente en las áreas más críticas de la institución, y en dependencia de los resultados poderlo generalizar, los resultados serán procesados con métodos estadísticos para validar su eficiencia.

## Bibliografía

- Acevedo, D., Biaggii, Y., & Borges, G. (Junio de 2009). *Violencia de género en el trabajo: acoso sexual y hostigamiento laboral*. Obtenido de Revista Venezolana de estudios de la mujer: [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1316-37012009000100012](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-37012009000100012)
- ACNUR. (2023). *Violencia de género*. Obtenido de La Agencia de la ONU para los refugiados: <https://www.acnur.org/violencia-sexual-y-de-genero>
- Aguilar, M. (2010). *Discapacidad: entre el estigma y la comunidad*. Cochabamba: Integra Educativa .
- Alfonso, C., & otros. (2018). *uba.edu.ec*. Recuperado el 2 de 11 de 2023, de <http://uba.edu.ve/wp-content/uploads/2021/02/12.-DT-V4-N3-2018.-TEORIZANDO-LA-TRANSCOMPLEJIDAD.pdf#page=34>
- Ansoleaga, E., Gómez, C., & Amalia, M. (2015). Violencia laboral en América Latina: una revisión de la evidencia científica. *VERTEX*, 173-181.
- Arnold, M., & Osorio, F. (1998). *redalyc.org*. Recuperado el 23 de 9 de 2023, de <https://www.redalyc.org/pdf/101/10100306.pdf>
- Bazualdo, E., Alemán, S., Mogrovejo, J., & Amoroso, P. (2022). Acoso laboral con enfoque de género y satisfacción laboral en personal de salud. *RECIMUNDO. Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 4-24.
- Bazualdo, Enzo. (2022). Acoso laboral con enfoque de género y satisfacción laboral en personal de salud. *Recimundo. Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 4-24.
- Bedoya, M. (2024). *Acoso Psicológico percibido por los profesionales de Enfermería en un hospital público de Ecuador* . Anbato.
- Bronfenbrenner, U. (1987). *La Ecología del Desarrollo Humano*. Buenos Aires: Paidós Iberia S.A.
- Camacho, A. (2018). *Acoso Laboral o Mobbing*. Bogotá, Colombia: Editorial Universidad del Rosario.
- Campillay, M., & Monárdez, M. (2019). Estigma y discriminación en personas con VIH/SIDA, un desafío ético para los profesionales sanitarios. *Revista de Bioética y Derecho. Perspectivas Bioéticas*, 93-107. Obtenido de limitando
- Cárdenas, B., & Aguilar, M. (2015). Respeto a la diversidad para prevenir la discriminación en las escuelas. *Revista Ra Ximhai*, 169-185.
- Carvajal, J., & Dávila, C. (2013). Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. *Biblioteca Científica Electrónica en línea*, 95-106.
- Chávez, E., & Molina, P. (2018). *La discriminación como una forma dinámica de desigualdad. El caso de preadolescentes y adolescentes en el Ámbito Metropolitano de Buenos Aires*. Obtenido de Biblioteca Científica Electrónica en Línea: <https://www.scielo.org.mx/pdf/es/v36n108/2448-6442-es-36-108-479.pdf>

- Chavez, K., & Zambrano, E. (Diciembre de 2023). *Relación entre el acoso laboral y el desempeño de los servidores públicos: revisión bibliográfica*. Obtenido de Revista Científica Dominio de las Ciencias: <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/3591/7869>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2021). *igualdaddegenero.cndh.org.mx*. Recuperado el 31 de 5 de 2024, de <https://igualdaddegenero.cndh.org.mx/Content/doc/Publicaciones/Encuesta-Nacional-Vivienda-2021.pdf>
- Conde, F. (2014). Desigualdad, discriminación y pedagogía de la igualdad . *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 1-20.
- De Miguel, V., & Prieto, J. (Noviembre de 2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *PERSPECTIVAS*(38), 25-44.
- Dentons. (14 de 11 de 2022). *dentons.com*. Recuperado el 3 de 11 de 2023, de <https://www.dentons.com/es/insights/articles/2022/november/14/el-convenio-190-de-la-oit-y-su-aplicacion-en-el-ecuador>
- El Universo. (5 de 5 de 2022). Los hombres también son víctimas de violencia física y psicológica, pero las denuncias son mínimas debido a los estigmas, según los especialistas. *La Revista*. Recuperado el 30 de 6 de 2024, de <https://www.eluniverso.com/larevista/salud/los-hombres-tambien-son-victimas-de-violencia-fisica-y-psicologica-pero-las-denuncias-son-minimas-debido-a-los-estigmas-segun-l>
- Enciclopedia concepto. (s.f.). *concepto.de*. Recuperado el 6 de 2024, de <https://concepto.de/protocolo/#ixzz8d4ogXTjV>
- Friedrich Ebert Stiftung. (2022). *Trabajo y Justicia Social. La violencia laboral en el Ecuador en el Marco del Convenio 190 de la OIT. Entre la incertidumbre política y la baja sensibilización social*. Ecuador.
- Fuentes, F. (2022). ¿Qué produce el mobbing en los y las profesionales de la salud? *Océano Medicina/ Magazine*.
- García, J., Durán, S., Parra, M., & Martínez, H. (2018). Inserción, integración y equidad en el ámbito laboral: Escenario empresarial posconflicto en Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, XXIV(3), 36-47. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/280/28059580004/28059580004.pdf>
- Giner, C. (2011). *Aproximación conceptual y jurídica al término Acoso Laboral*. Anales de Derecho.
- Goffman, E. (2006). *Estigma. La identidad deteriorada*. Buenos Aires: Amorrortu editores S.A.
- Gómez, E. (2020). Max Weber y Norbert Elias: poder, dominación y configuraciones. *Temas y debates* 40, 145-158.
- Gómez, I., & Hernández, C. (2014). *La comunicación en tres casos de acoso laboral*. Obtenido de Revista Diversitas. Perspectivas en psicología: <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v10n2/v10n2a09.pdf>

- Guezmes, Scuro, & Bidegain. (2022). *oig.cepal.org*. Recuperado el 17 de 9 de 2023, de [https://oig.cepal.org/sites/default/files/1416-texto\\_del\\_articulo-17700-5-10-20220110.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/1416-texto_del_articulo-17700-5-10-20220110.pdf)
- Hermoso, E. (2017). *El mobbing o acoso laboral, pautas para su tratamiento en el Ecuador*. Quito.
- Hernández, Fernandez, & Baptista. (2006). *Metodología de la Investigación Cuarta Edición*. Mexico: Pined.
- Hernández, J., & Finol, J. (octubre-diciembre de 2011). La naturalización de la violencia: una microsociología mediática frente al déficit del discurso político. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 16(55), 89-108. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/279/27921728006.pdf>
- Herrero, J. (2014). *openaccess.uoc.edu*. Recuperado el 17 de 9 de 2023, de [https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/78705/2/Psicolog%C3%ADa%20comunitaria%20y%20bienestar%20social\\_M%C3%B3dulo%204\\_La%20perspectiva%20ecol%C3%B3gica.pdf](https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/78705/2/Psicolog%C3%ADa%20comunitaria%20y%20bienestar%20social_M%C3%B3dulo%204_La%20perspectiva%20ecol%C3%B3gica.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Censo INEC. (11 de 2019). *ecuadorencifras.gob.ec*. Recuperado el 30 de 6 de 2024, de [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas\\_Sociales/Violencia\\_de\\_genero\\_2019/Principales%20resultados%20EN VIGMU%202019.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Sociales/Violencia_de_genero_2019/Principales%20resultados%20EN VIGMU%202019.pdf)
- International Labour Organization. (21 de 6 de 2019). *normlex.ilo.org*. Recuperado el 21 de 5 de 2024, de [normlex.ilo.org: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)
- Juárez, B. (25 de Noviembre de 2022). #25N: Trabajadoras no denuncian violencia por temor a represalias y falta de protocolos. Obtenido de Diario el Economista: <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/25N-Trabajadoras-no-denuncian-violencia-por-temor-a-represalias-y-falta-de-protocolos-20221124-0059.html>
- Lara, D. (2015). *Grupos en situación de vulnerabilidad*. México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
- Mantilla, J. (1963). *La conceptualización del género y su importancia a nivel internacional*. España: Enciclopedia Sopena Universal .
- Marín, D., & Soto, A. (2023). Hostigamiento laboral y síndrome de burnout en personal sanitario en un hospital de referencia. *Biblioteca científica electrónica en línea*, 1-7.
- Martínez, A. (2016). La violencia. Conceptualización y elementos para su estudio. *Política y cultura*(46), 7-31. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/267/26748302002.pdf>
- MINISTERIO DE TRABAJO. (11 de 2020). *igualdadgenero.gob.ec*. Obtenido de <https://www.igualdadgenero.gob.ec/protocolo-de-prevencion-y-atencion/>
- Morin, E. (1990). *Introducción al pensamiento complejo*. Barcelona, España: Gedisa. Recuperado el 9 de 9 de 2023, de

- [https://norberto2016.files.wordpress.com/2016/10/morinedgar\\_introduccion-al-pensamiento-complejo\\_parte1.pdf](https://norberto2016.files.wordpress.com/2016/10/morinedgar_introduccion-al-pensamiento-complejo_parte1.pdf)
- Naciones Unidas. (17 de 7 de 2023). *unric.org*. Recuperado el 27 de 6 de 2024, de <https://unric.org/es/la-violencia-de-genero-segun-la-onu/>
- Ochoa, C., Hernández, E., Guamán, K., & Pérez, K. (Marzo- Abril de 2021). *El acoso laboral*. Obtenido de Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos : <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n2/2218-3620-rus-13-02-113.pdf>
- Ochoa, S., Ramírez, J., & García, J. (2011). Dominación y violencia laboral: un enfoque crítico del proceso de trabajo. *Ciencia y Sociedad*, 423-440.
- OIT. (28 de 9 de 2022). *ilo.org*. Recuperado el 30 de 6 de 2024, de <https://www.ilo.org/es/resource/news/la-oms-y-la-oit-piden-nuevas-medidas-para-abordar-los-problemas-de-salud>
- Orfanización Internacional del Trabajo . (5 de 12 de 2022). *ilo.org*. Recuperado el 22 de 7 de 2023, de [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_863210/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_863210/lang--es/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *www.oitcinterfor.org*. Recuperado el 11 de 5 de 2024, de <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3505>
- Paravic, T., Burgos, M., & Luengo, L. (2020). Acoso laboral y factores asociados en trabajadores de servicios de emergencias. *Biblioteca científica electrónica en línea*.
- Peralta, M. (2006). Manifestaciones del acoso laboral, mobbing y síntomas asociados al estrés postraumático: estudio de caso. *Psicología desde el Caribe*, 1-26.
- Pereira, J. (2010). Consideraciones básicas del pensamiento complejo de Edgar Morin, en la educación. *Revista electrónica Educare*, XIV(1), 67-75. Recuperado el 16 de 9 de 2023, de <https://www.redalyc.org/pdf/1941/194114419007.pdf>
- Pereira, J. (2010). Consideraciones básicas del pensamiento complejo de Edgar Morin, en la educación. *Revista electrónica Educare*, XIV, 68-73-74. Recuperado el 11 de 09 de 2023, de <https://www.redalyc.org/pdf/1941/194114419007.pdf>
- Pinilla, C. (2020). *Acoso laboral o conflicto*. Obtenido de Consultora de prevención y gestión del conflicto en las organizaciones.: <https://www.cmbmediala.com/acoso-laboral-o-conflicto/>
- Puyol, L. (7 de 2011). *Dialnet-ComunicandoSiempreComunicando*. Recuperado el 6 de 2024, de <file:///C:/Users/HAGP/Downloads/Dialnet-ComunicandoSiempreComunicando-6318061.pdf>
- Razón y Palabra Revista Electrónica. (2 de 2011). *redalyc.org*. Recuperado el 22 de 6 de 2024, de <https://www.redalyc.org/pdf/1995/199518706028.pdf>
- Real Academia Española . (2023). *dle.rae.es*. Recuperado el 24 de 6 de 2024, de <https://dle.rae.es/comunicaci%C3%B3n?m=form>
- Revista Comunicación. (2002). <https://www.redalyc.org/pdf/166/16612103.pdf>. Recuperado el 23 de 5 de 2024, de <https://www.redalyc.org/pdf/166/16612103.pdf>: <https://www.redalyc.org/pdf/166/16612103.pdf>

- Revista Fundación Universitaria. (1 de 2016). *revistas.ucatolicaluisamigo.edu.co*. Recuperado el 22 de 6 de 2024, de <https://revistas.ucatolicaluisamigo.edu.co/index.php/RFunlam/article/view/1887/1500>
- Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo. (21 de 7 de 2023). *ride.org.mx*. Recuperado el 23 de 5 de 2024, de <https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/717/>
- Romero, J. (5 de 4 de 2006). *revistas.ucr.ac.cr*. Recuperado el 31 de 5 de 2024, de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/juridicas/article/download/9733/9179/13734>
- Sociedad Española de Sistemas Generales. (21 de 5 de 2016). *sesge.org*. Recuperado el 24 de 9 de 2023, de [https://www.sesge.org/images/docs/tgs\\_sesge.pdf](https://www.sesge.org/images/docs/tgs_sesge.pdf)
- Undurraga, R., & López, N. (2020). Trayectoria laborales de mujeres y violencia en el trabajo: una cuestión de género. *Biblioteca científica electrónica en línea*, 1-14.
- UNESCO. (s.f.). *es.unesco.org*. Recuperado el 17 de 9 de 2023, de <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/lguldad%20de%20genero.pdf>
- UNICEF. (5 de 2017). *unicef.org*. Recuperado el 17 de 9 de 2023, de [https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org.argentina/files/2018-04/COM-1\\_PerspectivaGenero\\_WEB.pdf](https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org.argentina/files/2018-04/COM-1_PerspectivaGenero_WEB.pdf)
- Universidad de Huelva. (6 de 2002). *um.es*. Recuperado el 25 de 6 de 2024, de [https://www.um.es/analesps/v18/v18\\_1/03-18\\_1.pdf](https://www.um.es/analesps/v18/v18_1/03-18_1.pdf)
- Universidad de Pamplona. (2015). *unipamplona.edu.co*. Recuperado el 23 de 9 de 2023, de [https://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portallG/home\\_109/recursos/octubre2014/administraciondeempresas/semestre1/11092015/teoriagralsistemas.pdf](https://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portallG/home_109/recursos/octubre2014/administraciondeempresas/semestre1/11092015/teoriagralsistemas.pdf)
- Uresti, K., Orozco, L., Ybarra, J., & Espinoza, M. (2017). Percepción del machismo, rasgos de expresividad y estrategias de afrontamiento al estrés en hombres adultos del noreste de México. *Acta Universitaria*, 59-68.
- Ventura, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 648-649.
- Villegas, E., & Bellido, A. (1992). *rua.ua.es*. Recuperado el 23 de 9 de 2023, de <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/5910>
- Zambrano, T., & Ruiz, S. (2020). *El acoso laboral como factor determinante en la productividad de las empresas públicas. Caso de Estudio Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí*. Obtenido de Revista Científica Dominio de las Ciencias: [https://www.researchgate.net/profile/Monserrate-Ruiz-Cedeno-2/publication/344197084\\_El\\_acoso\\_laboral\\_como\\_factor\\_determinante\\_en\\_la\\_productividad\\_de\\_las\\_empresas\\_publicas\\_Caso\\_de\\_Estudio\\_ULEAM/links/5f5abe2792851c07895d399c/El-acoso-laboral-como-factor-de](https://www.researchgate.net/profile/Monserrate-Ruiz-Cedeno-2/publication/344197084_El_acoso_laboral_como_factor_determinante_en_la_productividad_de_las_empresas_publicas_Caso_de_Estudio_ULEAM/links/5f5abe2792851c07895d399c/El-acoso-laboral-como-factor-de)

# ANEXOS

*Especialización de la Violencia familiar y de género con enfoque eco-sistémico*

**Objetivo:** Conocer las percepciones que tienen las/os servidoras y trabajadores sobre “Violencia de género” en el ámbito laboral y su experiencia con el tópico en estudio.

**Importante:** La presente encuesta con fines académicos es anónima, por lo que se solicita de su total sinceridad en el momento de responder las preguntas establecidas.

**1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN**

Sexo:                      Hombre                       Mujer   
Edad:                      \_\_\_\_\_  
Estado Civil                      \_\_\_\_\_  
Nivel Educativo:                      \_\_\_\_\_  
Identificación étnica:                      \_\_\_\_\_  
Discapacidad:                      SI                       NO

**2. VIOLENCIA DE GÉNERO**

2.1 ¿Qué es para usted la “violencia de género”?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2.2 Al escuchar la frase: “sólo las mujeres pueden padecer violencia de género”, que piensa al respecto.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2.3 Indique si considera que en sus jornadas laborales recibe contenidos machistas:

SI                       NO

2.4 En el caso de ser afirmativo, señale las circunstancias

- Ejecución de las actividades diarias que su puesto laboral exige
- Reuniones de trabajo con compañeros de labores
- Reuniones festivas con equipo de trabajo
- Horario de almuerzo



*Especialización de la Violencia familiar y de género con enfoque eco-sistémico*

**2.5 ¿Cuál de los siguientes medios de comunicación y redes sociales usted considera que contribuyen a generar violencia contra las mujeres? Puede elegir varias opciones**

- Radio
- Televisión
- Internet
- Redes sociales
- Periódico
- Revistas
- Ninguno
- No sabe

**2.6 ¿Ha experimentado violencia de género en su lugar de trabajo?**

SI  NO

**2.7 En el caso de ser afirmativo, indique que tipo de violencia ha experimentado.**

- Violencia física
- Violencia psicológica
- Violencia sexual
- Violencia patrimonial
- Abuso sexual
- Acoso laboral

**2.8 El tipo de violencia que ha experimentado en su lugar de trabajo ¿ha sido de parte de ...?**

- Gerente
- Director
- Jefe inmediato
- Compañero (a) de área
- Compañero (a) de otra área (indique cual)
- Usuario externo (pacientes/usuarios)

**2.9 Seleccione el tiempo que experimentó el tipo de violencia que señaló en la pregunta 2.7.**

- Días  Cuantos: \_\_\_\_\_
- Semanas  Cuantas: \_\_\_\_\_
- Meses  Cuantos: \_\_\_\_\_
- Años  Cuantos: \_\_\_\_\_

**2.1.1 ¿Ha denunciado la violencia que ha experimentado?**

SI  NO

*Especialización de la Violencia familiar y de género con enfoque eco-sistémico*

**2.1.2 En caso de ser negativo, indique el motivo.**

---



---



---

**2.1.3 De ser afirmativo, indique si en la Institución le dieron las facilidades para denunciar la violencia que ha padecido**

SI  NO

**2.1.4 ¿Conoce usted que existe un “Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral, y/o otras formas de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo”?**

SI  NO

**2.1.5 Seleccione qué comportamientos caracteriza como acoso laboral**

- Insultos
- Burlas
- Humillaciones
- Directrices para cumplimiento de funciones
- Seguimiento del líder ante alguna actividad

**2.1.6 Consideras que la problemática de acoso laboral influye en la salud mental, argumenta tu respuesta.**

---



---



---

**2.1.7 De la siguiente lista de grupos de personas que aparecen a continuación ¿quiénes son para usted los que más sufren de violencia de género?**

- |   |                             |                             |
|---|-----------------------------|-----------------------------|
| <input type="radio"/> Personas con discapacidad             | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| <input type="radio"/> Mujeres                               | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| <input type="radio"/> Hombres                               | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| <input type="radio"/> Niñas                                 | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| <input type="radio"/> Niños                                 | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| <input type="radio"/> Personas con alguna enfermedad mental | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| <input type="radio"/> Personas con VIH / SIDA               | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| <input type="radio"/> Personas según su nivel económico     | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| <input type="radio"/> Personas indígenas                    | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |

*Especialización de la Violencia familiar y de género con enfoque eco-sistémico*

- |  |                             |                             |
|--|-----------------------------|-----------------------------|
| <input type="radio"/> Afro-ecuatorianos                        | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| <input type="radio"/> Montubios                                | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| <input type="radio"/> Personas migrantes                       | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| <input type="radio"/> Personas de la diversidad sexual (LGBTI) | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| <input type="radio"/> Personas adultas mayores                 | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| <input type="radio"/> Ninguno                                  | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| <input type="radio"/> No sabe                                  | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |

2.1.8 ¿Cuáles son sus percepciones sobre la violencia de género y acoso laboral en el lugar de trabajo?

---



---



---

**3. DISCRIMINACIÓN**

3. ¿Qué es para usted la “discriminación”?

---



---



---

3.1 ¿En alguna ocasión se ha sentido discriminada/o?

- Sí, muchas veces
- Sí, algunas veces
- No, nunca
- No contesta

3.2 En el caso de ser afirmativa su respuesta, indique ¿por qué ha sido discriminada/o?

---



---



---

3.3 ¿La discriminación que ha experimentado en su lugar de trabajo ha sido de parte de ...?

- Gerente
- Director
- Jefe inmediato
- Compañero (a) de área
- Compañero (a) de otra área (indique cual)
- Usuario externo (pacientes/usuarios)

3.4 Seleccione durante qué tiempo experimentó la discriminación

- Días  Cuantos: \_\_\_\_\_
- Semanas  Cuantas: \_\_\_\_\_
- Meses  Cuantos: \_\_\_\_\_
- Años  Cuantos: \_\_\_\_\_

*Especialización de la Violencia familiar y de género con enfoque eco-sistémico*

**3.5 ¿Ha denunciado la discriminación que ha experimentado?**

SI  NO

**3.6 En caso de ser negativo, indique el motivo.**

---



---



---

**3.7 De ser afirmativo, indique si en la Institución le dieron las facilidades para denunciar la violencia que ha padecido**

SI  NO

**3.8 De la siguiente lista de grupos de personas que aparecen a continuación ¿quiénes son para usted los más discriminados?**

- |  |                             |                             |
|--|-----------------------------|-----------------------------|
| • Personas con discapacidad                | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| • Mujeres                                  | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| • Hombres                                  | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| • Niñas                                    | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| • Niños                                    | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| • Personas con alguna enfermedad mental    | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| • Personas con VIH / SIDA                  | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| • Personas según su nivel económico        | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| • Personas indígenas                       | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| • Afro-ecuatorianos                        | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| • Montubios                                | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| • Personas migrantes                       | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| • Personas de la diversidad sexual (LGBTI) | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| • Personas adultas mayores                 | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| • Ninguno                                  | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| • No sabe                                  | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |

**3.9 En lo personal, ¿alguna vez ha sentido que sus derechos no han sido respetados debido a (...)**

- |   |                             |                             |
|---|-----------------------------|-----------------------------|
| ○ Su situación económica  | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| ○ Su color de piel  | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| ○ Ser mujer o ser hombre (de acuerdo al sexo del entrevistado). | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| ○ Su edad   | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| ○ Estar embarazada (solo a mujeres)                             | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| ○ Tener alguna discapacidad                                     | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| ○ Su apariencia   | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| ○ Su nivel educativo  | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| ○ Por ser indígena, afroecuatoriano, montubio                   | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |



Anexo 2:

Detalle		Recursos						
Actividades	Tiempo	Humanos	Materiales	Económicos	Total	Propio		
Selección y conformación del equipo multidisciplinario	1 día	Funcionario de Docencia		1412/30=47,06X1=47,061	47,061	47,061		
		Psicóloga Clínica		1412/30=47,06X1=47,061	47,061	47,061		
		Medico de Salud Ocupacional		1900/30=63,33x1=63,33	63,33	63,33		
		Trabajadora Social		1080/30=36x1=	3240	3240		
			1 computadora	800x1	800	800		
			Uso de internet	35x1	35	35		
			Uso de sala de Docencia	150x1	150	150		
			Artículos de oficina	10x1	10	10		
		Reuniones para planificar la promoción, charlas informativas y talleres de sensibilización in situ	3 días	Funcionario de Docencia		1412/30=47,06X3=141,18	141,18	141,18
				Psicóloga Clínica		1412/30=47,06X3=141,18	141,18	141,18
Medico ocupacional				1900/30=63,33x3=189,99	189,99	189,99		
Trabajadora Social				1080/30=36x3=108	108	108		
	Uso de sala de Docencia			150x1	150	150		
	Uso de internet			35x1	35	35		
	Materiales para construir carteles, trípticos, dípticos			120x1	120	120		
	Contratación de prestador para elaboración de pancartas, roll-up, rotafolio, gigantografía, photobook			150x1	150	150		
Charlas informativas y talleres en situ.	90 días	Funcionario de Docencia		1412/30=47,06X24=1129,44	1129,44	1129,44		
		Psicóloga Clínica		1412/30=47,06X24=1129,44	1129,44	1129,44		
		Medico ocupacional		1900/30=63,33x24=1519,92	1519,92	1519,92		
		Trabajadora Social		1080/30=36x24=864	864	864		
Promoción en digital	60 días	Funcionario de comunicación		1080/30=36x40=1440	1440	1440		
			1 computadora	800x1	800	800		

			Uso de internet	35x3	105	105	
			Uso de oficina	80x2	160	160	
			Funcionario de docencia		$1412/30=47,06 \times 12=564,72$	564,72	564,72
			Psicóloga Clínica		$1412/30=47,06 \times 12=564,72$	564,72	564,72
			Medico ocupacional		$1900/30=63,33 \times 12=759,96$	759,96	759,96
Programas de feedback: Conversatorios, simposios y forums	30 días		Trabajadora Social		$1080/30=36 \times 12=432$	432	432
			Uso de auditorio	160x12	1920	1920	
			Abogado		$1412/30=47,06 \times 8=376,48$	376,48	376,48
			Médico de Seguridad ocupacional		$1900/30=63,33 \times 8=506,64$	506,64	506,64
			Psicóloga Clínica		$1412/30=47,06 \times 8=376,48$	376,48	376,48
Objetivo 2	Reuniones del comité asesor	30 días	Trabajadora Social		$1080/30=36 \times 8=288$	288	288
			Uso de oficina	80x8	640	640	
			1 computadora				
			Materiales de oficina				
			Medico de Salud Ocupacional		$1900/30=63,33 \times 1=63,33$	63,33	63,33
Objetivo 3	Selección y conformación del equipo multidisciplinario y construcción de encuesta	1 día	Psicóloga Clínica		$1412/30=47,06 \times 1=47,061$	470,61	470,61
			Trabajadora Social		$1080/30=36 \times 1=36$	36	36
			Uso de oficina	80x4	320	320	
			1 computadora	800x1	800	800	
			Artículos de oficina	10x1	10	10	
			Medico de Salud Ocupacional		$1900/30=63,33 \times 20=1266,6$	1266,6	1266,6
Objetivo 3	Aplicación de encuesta vía digital	30 días	Psicóloga Clínica		$1412/30=47,06 \times 20=941,2$	941,2	941,2
			Trabajadora Social		$1080/30=36 \times 20=720$	720	720
			Funcionario de Comunicación		$1080/30=36 \times 20=720$	720	720
			Medico ocupacional		$1900/30=63,33 \times 6=379,98$	379,98	379,98
Objetivo 3	Reuniones para tabular, analizar, realizar diagnóstico del clima organizacional	30 días	Psicóloga Clínica		$1412/30=47,06 \times 6=282,36$	282,36	282,36
			Trabajadora Social		$1080/30=36 \times 6=216$	216	216
			Secretaria		$640/30=21,33 \times 20=426,66$	426,66	426,66
Objetivo 3	Charlas y talleres	60 días	Médico Psiquiatra		$2400/30=80 \times 24=1920$	1920	1920

sobre escucha activa, comunicación asertiva y tipos de liderazgo.		Psicóloga Clínica		$1412/30=47,06 \times 24=1129,44$	1129,44	1129,44	
		Medico de Salud Ocupacional		$1900/30=63,33 \times 24=1519,92$	1519,92	1519,92	
			Uso de oficina	80x2		160	160
			1 computadora				
			Materiales de oficina	10x1		10	10
			Materiales para construir carteles, trípticos, dípticos	120x1		120	120
		Contratación de prestador para elaboración de pancartas, roll-up, rotafolio, gigantografía, photobook	150x1		150	150	
Evaluación por medio de aplicación de encuesta, medición de resultados. Informe	30 días	Medico ocupacional		$1900/30=63,33 \times 22=1393,26$	1393,26	1393,26	
		Psicóloga Clínica		$1412/30=47,06 \times 22=1035,32$	1035,32	1035,32	
		Trabajadora Social		$1080/30=36 \times 22=792$	792	792	
		Secretaria		$640/30=21,33 \times 10=213,3$	213,3	213,3	
			Uso de oficina	80x1		80	80
			Materiales de oficina	10x1		10	10
			1 computadora				
<b>TOTAL</b>					<b>34187,58</b>	<b>34187,58</b>	



## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotras, **Mesías Montero, Anita Lucía**, con C.C.: # **0915006902** y **Rodríguez Luna, Rosemary Judith**, con C.C.: # **0930597703** autor/a del trabajo de titulación: “**Intervención eco sistémica para el fortalecimiento del “Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y otras formas de violencia contra la mujer a nivel laboral”, en una unidad hospitalaria del sector público de la ciudad de Guayaquil**”, previo a la obtención del título de **Especialista En Intervención de la Violencia Familiar Y de Género Con Enfoque Ecosistémico** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 19 de julio de 2024

---

**Mesías Montero, Anita Lucía**

**C.C.: 0915006902**

---

**Rodríguez Luna Rosemary Judith**

**C.C.: 0930597703**



**REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

**FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN**

<b>TÍTULO Y SUBTÍTULO:</b>	Intervención eco sistémica para el fortalecimiento del “Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y otras formas de violencia contra la mujer a nivel laboral”, en una unidad hospitalaria del sector público de la ciudad de Guayaquil		
<b>AUTOR(ES)</b> (apellidos/nombres):	Anita Lucía, Mesías Montero Rosemary Judith, Rodríguez Luna		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	Dra. Virginia Marrero Laceria		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>UNIDAD/FACULTAD:</b>	Sistema de Posgrado		
<b>MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:</b>	Especialista en Intervención de la Violencia Familiar y de Género con Enfoque Ecosistémico		
<b>GRADO OBTENIDO:</b>	Especialista en Intervención de la Violencia Familiar y de Género con Enfoque Ecosistémico		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	19 de julio de 2024	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	123
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Ámbito sanitario, Enfoque Eco sistémico, derechos laborales		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Acoso Laboral, Discriminación, Violencia, Enfoque Eco sistémico, metodología, intervención.		

**RESUMEN/ABSTRACT:**

La problemática de acoso laboral, discriminación y toda forma de violencia de género en el ámbito sanitario, su complejidad permite el análisis de las diversas dimensiones de un ser humano. El ser víctima de este fenómeno social es sin duda una violación directa a los Derechos Humanos, puesto que las consecuencias psicosociales afectan la estabilidad emocional y familiar de quienes padecen este tipo de problemáticas. El presente Proyecto es un estudio cuantitativo sobre el “Fortalecimiento del Protocolo de Prevención y atención de casos de Discriminación, Acoso Laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo” expedido por el Ministerio de Trabajo del Ecuador. En la investigación de este proyecto, se utilizó una metodología descriptiva con enfoque observacional, implementada en un hospital público de la ciudad de Guayaquil. Para el levantamiento de información se utilizó una encuesta que permitió recoger la situación de los colaboradores respecto a su entorno de trabajo, así mismo nos permitió conocer las percepciones de los mismos sobre los tópicos anteriormente señalados. Con la investigación realizada, se pudo conocer el sentir de los colaboradores respecto a su entorno laboral y a las estrategias que utiliza la institución para resolver cualquier queja/denuncia que responda a acoso laboral, discriminación y toda forma de violencia.

<b>ADJUNTO PDF:</b>	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	Celular: +593-0982922835 - 0960463215	Email: l: rosemaryrodri@hotmail.com luciamesias@hotmail.es
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:</b>	Nombre: Dra. Virginia Marrero Laceria	
	Teléfono: +593-4-3804600	
	E-mail: _virginia.marrero@cu.ucsg.edu.ec	

**SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA**

<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>	
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>	
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>	