

UCUENCA

Universidad de Cuenca

Facultad de Ciencias Medicas

Maestría en Medicina Legal y Forense

Prevalencia de la violencia laboral en el personal administrativo del Distrito de Salud 03D01 Azogues-Biblián-Déleg, 2023

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Magíster en Medicina Legal y Forense

Autor:

Karla Estefanía Sevilla Campoverde

Director:

Giomara Yadira Sevilla Campoverde

ORCID:  0000-0002-5650-7682

Cuenca, Ecuador

2024-05-21

Resumen

Antecedentes: la violencia laboral es un hostigamiento psicológico en el trabajo. Afectando la dignidad que provoca estrés, ansiedad, depresión disminución de la autoestima. Esta última causa insatisfacción laboral, necesidad de aprobación previa, retroceso académico y conflictos interpersonales frecuentes. **Objetivo:** Determinar la prevalencia de la violencia laboral en el personal administrativo del Distrito de Salud 03D01 Azogues-Biblián-Déleg. **Métodos:** el presente trabajo es un estudio observacional, descriptivo, transversal y prospectivo. La muestra se trabajó con todos los funcionarios es decir 55 personas, con la aplicación de un cuestionario sociodemográfico, la escala validada de Cisneros que identifica conductas de acoso psicológico y la escala de Rosemberg que determina el nivel de autoestima. Los datos son tabulados en el programa estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versión 12 y Excel 2019. Utilizando los estadísticos de media, mediana, moda e índice de variabilidad de amplitud intercuartil. **Resultados:** Con la obtención de datos se determinó que los casos de violencia laboral son bajos, lo presentan dos de cada 10 encuestados del personal administrativo del Distrito de Salud 03D01 Azogues-Biblián-Déleg. **Conclusiones:** 8 de cada 10 trabajadores encuestados están conformes con el ambiente laboral y no identifican factores de riesgo.

Palabras clave del autor: violencia laboral, acoso no sexual, riesgos laborales y autoestima



El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Cuenca ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por la propiedad intelectual y los derechos de autor.

Repositorio Institucional: <https://dspace.ucuenca.edu.ec/>

Abstract

Background: Workplace violence entails psychological harassment within the work environment, compromising individual dignity and giving rise to stress, anxiety, depression, diminished self-esteem, the latter culminating in job dissatisfaction, the need for prior approval, setbacks, and academic regression coupled with frequent interpersonal conflicts. **Objective:** To determine the prevalence of workplace violence among administrative personnel in Health District 03D01 Azogues-Biblián-Déleg. **Methods:** This is an observational, descriptive, cross-sectional, and prospective study involving a sample size of 55 individuals, encompassing all staff members. The study employs a sociodemographic questionnaire, the Cisneros scale for identifying psychological harassment behaviors, and the Rosenberg scale for assessing self-esteem levels. Data were analyzed using the statistical software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) version 12 and Microsoft Excel 2019. Descriptive statistics such as mean, median, mode, and interquartile range were used. **Results:** By collecting data, the study anticipates the identification of instances of workplace violence and the assessment of self-esteem levels among administrative personnel in Health District 03D01 Azogues-Biblián-Déleg. **Conclusions:** 8 out of 10 workers surveyed are satisfied with the work environment and do not identify risk factors.

Author Keywords: Workplace violence, non-sexual harassment, occupational hazards, self-esteem.



The content of this work corresponds to the right of expression of the authors and does not compromise the institutional thinking of the University of Cuenca, nor does it release its responsibility before third parties. The authors assume responsibility for the intellectual property and copyrights.

Institutional Repository: <https://dspace.ucuenca.edu.ec/>

Índice de contenido

1. Introducción	8
2. Planteamiento del problema.....	9
3. Justificación	10
4. Fundamento teórico.....	11
5. Objetivos general y específico	14
5.1. Objetivo general	14
5.2. Objetivos específicos	14
6. Diseño metodológico	14
6.1. Enfoque de la investigación	14
6.2. Tipo y diseño del estudio	14
6.3. Área de Estudio	14
6.4. Universo y Muestra	14
6.5. Criterios de inclusión y exclusión	14
6.6. Operacionalización de las variables	15
6.7. Método, técnicas e instrumentos para la recolección de la información	15
6.8. Plan de tabulación y análisis	15
7. Consideraciones bioéticas	15
8. Resultados	16
9. Discusión	19
10. Conclusiones.....	21
11. Recomendaciones	22
Referencias	22
Anexos	27
Anexo A. Operacionalización de las variables	27
Anexo B. Descripción del cuestionario Sociodemográfico	33
Anexo C. Descripción de la Escala de Cisneros	35
Anexo D. Descripción de la escala de Autoestima de Rosenberg	37
Anexo E. Consentimiento informado (formato aprobado)	38
Anexo F. Permiso de la institución	40
Anexo G. Carta de aprobación del protocolo	41
Anexo H. Plan de actividades	43

Índice de figuras

Ilustración 1 Cargos laborales del Personal Administrativo del Distrito de Salud 03D01 Azogues – Biblián – Déleg – Salud.....	18
---	----

Índice de tablas

Tabla 1 Características sociodemográficas del Personal Administrativo del Distrito de Salud 03D01 Azogues – Biblián – Déleg – Salud.	17
Tabla 2 Prevalencia de violencia laboral del personal administrativo en el Distrito 03D01 Azogues – Biblián – Déleg – Salud.	18
Tabla 3 Nivel de autoestima del personal administrativo en el Distrito 03D01 Azogues – Biblián – Déleg – Salud.	19

Dedicatoria

A mis Padres por ser todo en mi vida.

1. Introducción

La violencia laboral es un comportamiento individual o grupal enfocado en el acoso y hostigamiento a personas que laboran en el mismo entorno. En Ecuador, Latinoamérica y el mundo en general, la violencia tiene una variedad infinita de formas de presentación, en los últimos años a cada una de sus formas se ha dado una etiqueta según el ambiente, medio, factor o situación se produzca, es un fenómeno cada vez más frecuente que incluso inicia a catalogarse como un riesgo laboral (1).

Desafortunadamente, la violencia laboral consiste en una conducta abusiva, intimidatoria y hostil, por igual en hombres y mujeres, con cualquier tipo de nivel de educación, diferentes edades, estado civil, cargo laboral, religión, etcétera; atentando a la dignidad, salud mental o física de una persona, con un patrón recurrente y actitud injustificada en el sitio de trabajo, buscando principalmente imponer un falso autoconcepto de inutilidad laboral (2,3).

Cada vez es más frecuente encontrar casos de violencia en el ambiente profesional, independiente de la función que se desempeñe; pues va desde la máxima autoridad hasta todos los subordinados, siendo hostigador o víctima de violencia en el trabajo, esto trae complicaciones en el desempeño de funciones, el aspecto psicológico individual o colectivo, teniendo fuertes repercusiones en la vida personal, familiar y por supuesto, la vida laboral. El desempeño individual es fundamental en cualquier tipo de organización, y hoy en día la violencia laboral es un factor evidente que afecta la autoestima de los trabajadores, como consecuencia se tiene una constante concepción y valorización negativa de su propio trabajo, un miedo constante de avanzar sin la autorización de alguien más, sin importar si este esté o no relacionado con su área de experticia (4,5,6,7).

En el Ecuador no existe una regularización de notificación de estos casos, la víctima prefiere guardar silencio por miedo a las represalias o peor aún, por el terror al desempleo, la violencia laboral es común en las empresas públicas y privadas, a más del acoso existe el maltrato psicológico, sobrecarga laboral, desvalorización del trabajo, firma de contratos con vacíos legales y el hostigador generalmente es el jefe debido a que abusa de su puesto de superioridad en complicidad con Recursos Humanos (8,9,10).

En el Ecuador es tan normal la violencia laboral que, cuando se la reporta; la víctima es “mal vista”, por sobreestimar una “simple situación” y no recibe apoyo alguno, todo esto afecta la estabilidad emocional ocasionando la acumulación de enojo e impotencia llegando a tal punto que la víctima piensa que todos sus esfuerzos son insuficientes para el cargo, dando la razón al hostigador, ahí claramente se afecta el autoestima, la afectación de este rasgo psicológico causado por discrepancias e injusticias laborales no consta en los estudios nacionales, debido

a que es subvalorado y su existencia se responsabiliza a cualquier otra causa que no sea el hostigamiento en el trabajo (11,12).

Al no existir en Ecuador datos concretos, claros ni actualizados, es ideal el presente estudio para determinar la existencia de violencia laboral y valorar el nivel de autoestima, dicho estudio que puede ser utilizado como base referencial para poblaciones similares, incluso en una muestra diferente con los ajustes del caso y así crear conciencia y planes de acción por la unidad laboral competente, es decir el departamento de salud ocupacional (13).

2. Planteamiento del problema

En Ecuador se protege al trabajador a través de la Constitución, Código del trabajo y Código Penal; sin embargo, la violencia laboral es catalogada como habitual “normal” provoca que en el Ecuador y el reporte de lo ocurrido es escaso, coincide que se notifica a recursos humanos y es dicho departamento es el puntero en la pirámide de violencia laboral (13,14,15).

En una visión global, los países que a nivel mundial tienen el mayor índice de violencia laboral son Austria, República Checa y Finlandia con un promedio del 20%, seguidos de los Países Bálticos, del centro y oeste de Europa y países escandinavos con un 14%. Por el contrario, los países del este de Europa 12% y América del Norte incluyendo Canadá están en un 10% y 8%, respectivamente (16).

Por otro lado, en Latinoamérica, hay evidencia que en Chile hay una prevalencia del 79,16%, Bolivia 76,8%, Ecuador 62,5% Cuba 51,7% y Colombia en un 45,4%, la causa principal para estos valores extremadamente altos se debe al abuso de los empleadores al tener trabajadores con necesidad de una remuneración económica para poder solventar con los gastos mínimos de una familia promedio (16).

Consecuencia de esto es entendible que en el Ecuador haya escasa investigación acerca de la violencia laboral, tanto así que desde el año 2011 al año 2021, el 100 % de artículos publicados sobre violencia, solo el 9% corresponden a violencia laboral, es decir; esta subestimada sorprendente y eso se comprueba en encuestas aplicadas a trabajadores, evidencia que 9 de cada 10 entrevistados han sufrido agresión laboral en algún momento del desempeño de su cargo y aquel que dice no haber recibido violencia laboral pues generalmente es el hostigador. El Ministerio del Trabajo en el año 2021 ha receptado y atendido 251 denuncias por acoso laboral. Las más altas prevalencias están en Quito y Guayaquil con 95 y 96 denuncias, respectivamente. En la ciudad de Azogues no existen estudios relacionados (17).

El estudio hecho por Nava M, Reyes A, Nava W, y Cobos S (2021) realizado en la ciudad de Juárez determina mediante la escala de Cisneros que el 47% de los encuestados han sido víctimas de violencia laboral, sobresaliendo las edades entre 18 y 25 años. De este grupo poblacional el 55% ha recibido violencia de sus jefes con presión indebida para acelerar el trabajo (55%) siendo más notoria hacia la mujer (8).

Por otro lado, el estudio realizado en la ciudad de Riobamba por Mejía M, Allán Carolina, Mejía V, Saeteros R, (2022) manifiesta que, solo el 18% del personal encuestado ha sufrido de violencia laboral en los últimos 6 meses, de ellos el 25% han sido hombres (18).

Cuando hay violencia en el lugar de trabajo se ven afectados muchos aspectos de la vida del trabajador como es el caso del bajo nivel de autoestima, este particular se evidencia el estudio hecho por Alcides J y Puentes A. mediante su estudio de rasgos de la personalidad y autoestima en víctimas de acoso laboral usando la escala de Autoestima de Rosenberg (19), otros dos estudios: el primero; Violencia Psicológica en el trabajo: aproximaciones desde la perspectiva psicosocial hechos por Gómez E, Montalvo J, Molina V, Rivera A, Cervantes Y. y el segundo; por Cruz V. y Casique I. también coinciden que la existencia de violencia laboral influye directamente en la disminución de la autoestima de los trabajadores (20,21).

Por ende, otros factores psicológicos se ven afectados ante la negligencia de reporte y la falta de mecanismos de control uno de estos factores es la autoestima, según las indagaciones en los últimos 10 años el Ecuador se ubica entre los últimos países de Latinoamérica que relacionan la violencia laboral con la afectación en la autoestima, es tan ínfimo el reporte que en varios estudios sistemáticos ni siquiera cuenta como valor relevante (13).

Por lo antes mencionado nos surge la pregunta de investigación: ¿Cuál es prevalencia de la violencia laboral en el personal administrativo del Distrito de Salud 03D01Azogues-Biblián-Déleg, 2023?

3. Justificación

Este estudio es sobre la violencia laboral, que es un problema de salud pública, afectando al trabajador en su entorno psicosocial, familiar, personal, destrezas laborales, etc., afectando su autoestima creyendo que su esfuerzo es insuficiente para cumplir las exigencias laborales, cumpliéndose el propósito del hostigador, manipulando su mente y toma de decisiones incluso causando una deserción laboral, con severos daños emocionales que en casos extremos ha habido intentos autolíticos (9,12).

En el Ecuador por la poca importancia dada a este problema de salud pública provoca que, cuando la víctima busca ayuda se considera una actitud exagerada o falta de responsabilidad,

exhibiéndola y humillándola. La investigación se encuentra dentro del área 19 del MSP “Lesiones autoinfligidas y violencia interpersonal” línea de “violencia” y sub-línea de “Salud Ocupacional”. Razón de la importancia de este estudio, cuyas conclusiones servirán para la identificación de casos existentes y concientización de las actitudes violentas cometidas entre trabajadores, dejando claro que cualquier tipo de violencia es considerada un delito, su relación con el nivel de autoestima, ideando estrategias para mejorar el rendimiento y disminuir el ausentismo laboral. Todo esto mejora el entorno psicosocial y personal del trabajador.

Los datos recolectados con fines académicas serán difundidos en la sustentación del trabajo de grado y de ser el caso en exposiciones de congresos, concursos, revistas etc. Pero siempre con la confidencialidad que amerita el estudio, presentando resultados mas no identidades.

4. Fundamento teórico

La violencia laboral o mobbing son agresiones individuales o colectivas en contra de un compañero de trabajo, cumpla o no las mismas funciones, independiente de su estado civil, inclinación religiosa, edad o sexo, los ataques son constantes y conscientes; la principal causa es el celo profesional ya que la víctima destaca por la alta preparación profesional, diferencia de edad, costumbres, dones organizativos y de liderazgo, aceptación de sus jefes, aprecio de los compañeros, capacidades sociales, evaluaciones positivas y reconocimientos constantes por las autoridades, seguido de la dificultad de un sujeto para manipular a otro para su conveniencia y por último, la necesidad del victimario para demostrar su poder e imponer el respeto. Los agresores utilizan la vía verbal y no verbal para atacar y dañar la dignidad, el pensamiento autónomo, creando críticas permanentes, esparciendo rumores, perjudicando el trabajo, desvalorizando el desempeño laboral, con sobrecarga laboral; la violencia física es rara o nula. Para la víctima, el entorno laboral es hostil generando un autoaislamiento. Asimismo, cuando la víctima reclama su derecho, solo hay menosprecio a la situación y es la misma víctima quien recibe la amonestación, recabando en una tortura emocional (22).

Modalidades del acoso laboral (23):

1. Modalidad estratégica: el acoso es con intención de provocar una deserción laboral.
2. Modalidad en dirección: dos conductas, primera; reducir el presupuesto para el personal y la otra es eliminando directamente a los trabajadores brillantes.
3. La modalidad del perverso: el acosador se gana la confianza de la víctima, obteniendo datos personales o estrategias laborales y las usa en su contra.

4. La modalidad disciplinaria: el acosador impone miedo y castigos si sus órdenes no son cumplidas:

Características de la víctima:

Una víctima de violencia laboral es aquella que tiene mayores competencias, iniciativas, rectitud, honrados, éticos, justos, autónomos, independientes, grados jerárquicos, compartidos, personas con alguna discapacidad, trastornos emocionales, líderes innatos, trabajo en equipo. Y personas con una realidad familiar y/o personales muy buena (24).

Características del acosador laboral:

Es una persona sin culpabilidad, ambiciosa, agresiva, manipuladora, narcisistas, intolerantes ante un llamado de atención, mentirosa y profesionalmente mediocre (24).

Etapas de la violencia laboral:

Son 4 fases: fase de conflicto, fase de acoso, fase de intervención de la empresa y fase de solicitud de ayuda para un diagnóstico (24).

La autoestima es una auto valoración positiva o negativa, un sentir de satisfacción para corregir necesidades, para afrontar desafíos y confianza de merecer la tranquilidad. También es una necesidad vital para contribuir en las elecciones y decisiones importantes que generan gran peso siendo indispensable para un desarrollo normal y sano que facilita la adopción al medio con un desenvolvimiento laboral y económico (26).

En el ámbito laboral, la autoestima tiene un papel primordial para la identificación de riesgos acerca del hostigamiento y distinción de conductas agresivo-pasivas. Además, busca una salida eficaz para afrontar desafíos y pruebas en el trabajo, con el de obtener un resultado favorable (25).

La obtención de datos mediante cuestionarios y escalas predeterminadas optimiza el tiempo. Los cuestionarios socioeconómicos se hacen según los datos relacionados con el tema y con la validación de un experto, la escala de Cisneros es un cuestionario individual sobre el pánico, negación, estigmatización y rechazo en organizaciones sociales con 43 ítems que determinan conductas de acoso psicológico, tiene una fiabilidad de 0.96, cuyo resultado se enfoca en la existencia o no de violencia laboral (26).

La escala de autoestima de Rosenberg, es una escala de 10 ítems, como opciones numéricas de selección que van desde extremadamente en desacuerdo a extremadamente de acuerdo, es de desarrollo individual con un resultado sobre el nivel de autoestima (27).

El acoso psicológico laboral está relacionado con altos niveles de inseguridad, alteración en la percepción de méritos propios, poca esperanza en conseguir un desarrollo profesional. Es decir, personas con una disminución en la autoestima ya que son blanco fácil para que un hostigador laboral inicie a sembrar dudas sobre sus aptitudes y capacidades, además son personas que cargan con culpa ajena, propuesta por el mismo hostigador (28,29).

El acoso laboral está tomando auge en las últimas décadas, sin duda ha sido por las constantes denuncias laborales de los trabajadores. La violencia psicológica laboral aún acarrea muchos tabúes es por eso por lo que no es totalmente tratada ni comentada. Desde el año 2018 este tema ha sido foco de estudio en diversos países desarrollados, el Latinoamérica debido a los conflictos económicos no se reportan estos datos, y los estudios que hay son escasos, en el año 2021, el estudio sobre la prevalencia del Mobbing en las y los trabajadores de la industria maquiladora en Ciudad de Juárez confirmó que el 47% de sus encuestados sufrieron violencia laboral por sus jefes a causa de una presión por acelerar el trabajo (55%), el pico de mujeres entre los 18 y 25 años (8). En la realidad nacional, existen muy pocos estudios sobre la violencia laboral, uno de ellos fue realizado en el año 2022 en la ciudad de Riobamba sobre Prevalencia de Acoso Laboral o Mobbing en Trabajadores a través de la aplicación de la Escala Cisneros, donde se evidenció la violencia laboral en el 18% de los trabajadores y de ese porcentaje el 25% fueron hombres, así mismo se pudo evidenciar un alto nivel de violencia con disminución de la productividad en un estudio realizado en el Centro de Salud de Reque en Perú (2016), la población total fue de 56 encuestados de los cuales 7 de cada 10 sufren violencia laboral con evidentes repercusiones en el trabajo (18,37).

La violencia laboral afecta un sin número de situaciones personales del trabajador, el bajo nivel de autoestima se ha hecho dominante en este tipo de violencia ha sido evidenciado en estudios sobre la perspectiva psicosocial, sobre rasgos de la personalidad y autoestima, utilizando la escala de autoestima de Rosemberg realizados entre los años 2019 y 2022 (19,5,21)

Sin duda, un ambiente laboral estable con un buen vínculo emocional favorece al mejor rendimiento en el trabajo, dicha situación se pudo valorar en un estudio de Palacios L (2019) que involucró a los Distritos de Salud de Manabí, concluyó que, la disminución de hostigamiento laboral mejora el desempeño con resultados favorables y agilidad en el trabajo. (36)

5. Objetivos general y específico

5.1. Objetivo general

- Determinar la prevalencia de la violencia laboral en el personal administrativo del Distrito de Salud 03D01 Azogues-Biblián-Déleg.

5.2. Objetivos específicos

- Caracterizar la situación sociodemográfica en el personal administrativo participante del estudio.
- Identificar la prevalencia de violencia laboral en el personal administrativo del Distrito de Salud 03D01 Azogues-Biblián-Déleg.
- Determinar el nivel de autoestima mediante la escala de Rosenberg en el personal administrativo del Distrito de Salud 03D01 Azogues-Biblián-Déleg.

6. Diseño metodológico

6.1. Enfoque de la investigación

El enfoque del presente estudio es cuantitativo

6.2. Tipo y diseño del estudio

Este estudio es observacional, descriptivo, de corte transversal y prospectivo aplicada en el personal administrativo que trabaja en el Distrito de Salud 03D01 Azogues – Biblián- Déleg – Salud.

6.3. Área de Estudio

Delimitada a la Provincia del Cañar, Ciudad de Azogues, Distrito de Salud 03D01 Azogues – Biblián – Déleg ubicado en las calles Simón Bolívar y Fray Vicente Solano.

6.4. Universo y Muestra

Se trabajó con toda la población, por lo tanto, la muestra será censal, es decir todos los adultos de ambos sexos que trabajan como personal administrativo del Distrito de Salud 03D01 Azogues – Biblián – Déleg, que en su totalidad son 55. La recolección de datos fue mediante la aplicación de encuestas.

6.5. Criterios de inclusión y exclusión

- **Inclusión:** los adultos de ambos sexos que trabajan como personal administrativo del Distrito de Salud 03D01 Azogues-Biblián-Déleg y que firmen un consentimiento informado.

- **Exclusión:** personal con menos de 6 meses laborando en el área administrativa del Distrito de Salud 03D01 Azogues-Biblián-Déleg y cuestionarios incompletos.

6.6. Operacionalización de las variables

Variables: violencia laboral, características sociodemográficas y nivel de autoestima. (ver anexo 1)

6.7. Método, técnicas e instrumentos para la recolección de la información

Procedimientos y recolección de datos

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, para la recolección de datos se trabajó con la técnica de la encuesta y test, siendo sus instrumentos el cuestionario sociodemográfico y las escalas validadas de Cisneros y Rosenberg.

Luego de la revisión y haber pasado por el Comité de Ética de Investigación en Seres Humanos (CEISH) con la asignación del código único CEISH-UC-2023-010EO-MST-MLF, se recolecta los datos mediante contestación de un cuestionario sociodemográfico que consta de 7 preguntas cuyo tiempo a invertir es aproximadamente 1min. También debe responder una la escala de Cisneros que está enfocada en la identificación de la violencia laboral o mobbing, consta de 44 ítems cortos, la respuesta se escogerá en base a una escala numérica, tiempo de inversión 10min y finalmente está la escala de Rosenberg que valora el nivel de autoestima, consta de 10 ítems cortos con un tiempo de llenado de 4min. El tiempo total para este estudio es de aproximadamente 15min o menos.

6.8. Plan de tabulación y análisis

Los datos recolectados se ingresan a SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versión 24 y Excel 2019 para ser analizados mediante los estándares estadísticos de media y mediana.

7. Consideraciones bioéticas

La población de estudio para determinar la prevalencia de la violencia laboral serán los funcionarios administrativos del Distrito de Salud 03D01 Azogues-Biblián-Déleg. Los trabajadores son libres de negarse o retirarse del estudio en el momento que deseen, además; todos los datos recopilados serán guardados con absoluta confidencialidad y solamente se utilizarán en el presente proyecto de investigación siempre y cuando se tenga la firma de autorización en el consentimiento informado. La presente investigación no tiene costo económico para los participantes ni fines de lucro. Además, están en consideración los siguientes criterios éticos:

- Respeto a los participantes: todos serán tratados como seres autónomos con derecho a la protección.
- Beneficio del estudio: se recaudará información fidedigna si existe o no la violencia laboral en el lugar en cuestión sin olvidar que, la libre expresión y los derechos individuales siempre van a estar primero que los beneficios aportados por la investigación.
- Autonomía: todos tienen la capacidad de decidir libre y voluntariamente sobre sus fines personales, la participación en el presente estudio es bajo la aceptación de un consentimiento informado.
- Reserva de información, integridad, seguridad, bienestar, libertad de participación y de retiro del estudio de investigación y privacidad de las personas participantes: los participantes tienen la libre capacidad de decidir si facilitan la información necesaria o retirarla en el momento que mejor creyeran conveniente y a la par está el compromiso del investigador de guardar absoluta reserva y discreción de los datos.
- Riesgos y beneficios: la decisión de la cada persona será aceptada y protegida, siempre primará el bienestar.
- El código del presente proyecto es CEISH-UC-2023-010EO-MST-MLF, aprobado por el CEISH-UC el 14/3/2023, oficio Nro. CEISH-UC-2023-134 con fecha 16/3/2023,

Precautela la idoneidad y experticia técnica de la o el investigador principal y su equipo: la investigación tendrá fluidez basada en escritos científicos previos que respalden en progreso de la investigación.

8. Resultados

Características del grupo de estudio

Las características sociodemográficas del personal administrativo del Distrito 03D01 Azogues – Biblián – Déleg – Salud se representan en la tabla 1, de cada 10 personas encuestadas 8 tienen edades entre 35 y 64 años y 7 de cada 10 encuestados son mujeres. En el estado civil no hay personas en unión libre ni viudos, el 80% de los encuestados están con pareja sentimental en comparación del 20% que se encuentra sin pareja. El 24 % de los encuestados profesan una religión distinta a la religión católica y por último el 90% de los encuestados residen en la provincia del Cañar.

Los cargos laborales están distribuidos ampliamente y son 27 en total de los cuales el 14% lo representan el personal que cumple la función de chofer de la institución, la mayoría de las ocupaciones está designado a una sola persona como es el caso del asistente de Dirección, Director Distrital y los analistas Distritales de Comunicación, Estadística, Medicamentos y Dispositivos, Vigilancia Epidemiológica, Estrategias de prevención y control y Adquisiciones;

y 3 personas para ser Especialistas Distritales, Auxiliares Administrativos y algunos Analistas que representan a programas amplios llevados por el MSP.

Tabla 1 Características sociodemográficas del Personal Administrativo del Distrito de Salud 03D01 Azogues – Biblián – Déleg – Salud.

	Indicador	F	%
Grupos de edad	Adulto joven (25-34 años)	11	20
	Adulto maduro (35 - 64 años)	44	80
Sexo	Hombre	15	27
	Mujer	40	73
Estado civil	Soltero	6	11
	Casado	43	78
	Divorciado	6	11
Religión	Católica	42	76
	Cristiano	11	20
	Testigo de Jehová	1	2
	Evangélica	1	2
Ciudad de residencia	Azogues	47	85
	Biblián	2	4
	Cuenca	6	11

Tabla 3 Nivel de autoestima del personal administrativo en el Distrito 03D01 Azogues – Biblián – Déleg – Salud.

Indicadores		f	%
La escala de autoestima de Rosenberg	Autoestima elevada	21	38,18
	Autoestima media	29	52,73
	Autoestima baja	5	9,09

9. Discusión

La violencia en el trabajo no es un suceso reciente, se ha sabido que a lo largo del tiempo ha habido diferentes maneras de violencia laboral, la intensidad de la violencia ha ido cambiando conforme pasa el tiempo y se crean nuevas leyes, sin embargo; no ha desaparecido. Las características sociodemográficas en el presente estudio son similares a las encontradas en el estudio de Jáuregui, J (30) cuyo personal encuestado son mujeres y representan a un 80% y el 50% están entre los 30 y 50 años de edad y tienen una relación sentimental, en la investigación descriptiva transversal realizada por Paravic, T (31) 7 de cada 10 encuestados son mujeres, 7 de cada 10 tienen una pareja sentimental y el 40 % del grupo etario en estudio está entre los 36 a 50 años de edad, por último, en el año 2022 se desarrolló un estudio en el personal administrativo del Distrito 05D01 Latacunga – Salud cuyas características sociodemográficas son similares al presente estudio, el 70% de los encuestados fueron mujeres entre 30 y 45 años de edad y más de la mitad involucradas en una relación sentimental (32). En todos los estudios se ve el predominio del número de mujeres en comparación con los hombres, esto se debe a que el personal contratado son mujeres y sobrepasa por mucho al sexo opuesto, en cuanto a la similitud en la edad es debido a que entre los 30 y 50 años son los más productivos de una persona para cualquier tipo de trabajo indistintamente del sexo o estado civil. Además, que ya tienen el algún tipo de experiencia previa y pueden desarrollar las funciones de mejor manera, cosa que no sucede en los adultos

menos de 25 años, en contraste con los adultos mayores, este grupo poblacional tampoco se encuentra en los estudios comparativos ya que el tiempo laboral es hasta los 60 años posterior a ellos este grupo etario se acoge a la jubilación.

En relación a los cargos laborales del personal administrativo, hay muchos factores que intervienen en su desarrollo y exposición a la violencia laboral, entre los más frecuentes tenemos a la carga horaria, numero de jefes para el mismo cargo, numero de personal a cargo, múltiples planes o estrategias para el seguimiento, en el caso del área de la salud pues se llevan muchos planes de estrategia en beneficio de la calidad, sin embargo, no están bien distribuidas las necesidades y existen departamentos que están con más responsabilidad que otros, esto a su vez desencadena en mayor exigencia por las autoridades en el mismo tiempo que el resto, generando una presión extra con posible mal trato psicológico que afectaría al trabajador en su ambiente laboral, personal, familiar e incluso social, dicha afirmación se describe en el estudio hecho en el año 2022 (12). Las distintas responsabilidades laborales no están distribuidas apropiadamente, por lo general, quien decide dicha división es la persona con más antigüedad en el cargo antes que la persona con el rango más alto, es común ver que las personas que recién ingresan a trabajar tienen más carga laboral, incluso sin ser los encargados directos de cumplir dicha responsabilidad, en este grupo de trabajo se observa la resignación para cumplirlo ya que no se pueden arriesgar a un despido sorpresa y la falta de reclamo ante las injusticias y la razón es la misma ya menciona (16)

Internacionalmente la violencia laboral ya sea en el sector público o privado ha sido en centro de muchos debates ya que la información concluyente es escasa, eso se debe a muchos factores de por medio, siendo los principales; el temor de represalias que vuela un entorno laboral aún más insostenible, incremento de carga horaria sin paga o peor aún un despido injustificado (4), hay un estudio realizado en la ciudad de Córdoba cuyas conclusiones muestran que el 63% de los encuestados han sufrido violencia laboral, en su mayoría mujeres, el resultado puede ser concluyente y afín a la su realidad ya que las leyes en el continente Europeo son más claras y cercanas a los derechos humanos (33), en Latinoamérica, Chile; en un estudio sobre la percepción de violencia por los trabajadores de atención primaria de salud disminuye a menos de la mitad de los encuestados, en su mayoría mujeres, sin estabilidad laboral (31), un estudio hecho en Argentina sobre la violencia laboral hacia el personal administrativo de los Hospitales Públicos de la Ciudad de Buenos Aires en el año 2020 concluye que el 55% de los encuestados no perciben la existencia laboral (34), el siguiente estudio en mención fue realizado en Perú en el año 2019 y la percepción de violencia laboral externa del personal administrativo en un instituto especializado en salud Pediátrica es del 4% es decir poco significativo en relación al estudio en general, a la vez que

se relaciona con el estudio presentado donde también se observa poca prevalencia de violencia laboral (30). Ahora bien, en el Ecuador hay muy pocos estudios que se enfoquen en la violencia laboral del personal de salud pero en funciones operativas con muestra el estudio realizado en el Distrito Ambato en el año 2020 cuya violencia ascendió hasta un 80% con daño psicológico provocando una notoria inseguridad (11), también en el año 2020 en el Distrito de Salud 01D01 y 01D02 de la Ciudad de Cuenca se determinó la violencia en los trabajadores del servicio de emergencia con un resultado del 67,4% de violencia física y verbal (35). En el personal administrativo del área de Salud, no hay estudios que sirvan de comparación; sin embargo, este puede ser el inicio para hacer hincapié en el tema, recordando los pormenores que son muy influyentes al momento de responder los cuestionarios sobre violencia laboral, entre ellos; el temor a tener represalias, incremento del menosprecio laboral y por supuesto un despido inesperado e injustificado.

La autoestima valorada de media a alta va de la mano de una estabilidad y maneras para poder afrontar situaciones o conflictos que pudieran suceder en el trabajo. Si bien no es uno de los objetivos de estudio, se puede plantear como una hipótesis para una próxima investigación.

Las implicaciones de este estudio en la práctica diaria son para poner interés en los pormenores de las actividades laborales diarias y de esta manera prevenir las repercusiones de una violencia laboral si la hubiere

10. Conclusiones

- Es evidente la persistencia de la violencia laboral a lo largo del tiempo, a pesar de la evolución de las leyes y las normativas laborales, la violencia en el entorno de trabajo no ha desaparecido. Esta problemática ha cambiado en intensidad y formas, pero no se ha eliminado por completo.
- Existe una mayor representación de mujeres en el personal administrativo y en el sector de salud. Además, se señala que las características sociodemográficas, como la edad y la relación sentimental.
- Varios factores influyen en la exposición a la violencia laboral, como la carga horaria, la distribución de responsabilidades, la falta de reclamos ante injusticias y la falta de estabilidad laboral.
- El análisis de estudios internacionales muestra que la violencia laboral es un tema relevante en diferentes países, con variaciones en las tasas de prevalencia. Los factores culturales, legales y socioeconómicos pueden influir en cómo se manifiesta la violencia laboral en distintas regiones.

- Se plantea la idea de que una buena autoestima y habilidades para afrontar situaciones o conflictos pueden tener un impacto en la prevención de la violencia laboral. Este enfoque sugiere que el bienestar psicológico y las estrategias de afrontamiento pueden ayudar a los trabajadores a manejar situaciones de violencia en el trabajo.

11. Recomendaciones

- Fomentar un entorno donde los empleados se sientan seguros para denunciar injusticias o situaciones de violencia laboral es fundamental. Las empresas deben establecer canales de comunicación efectivos para los trabajadores.
- Las organizaciones deberían implementar programas de prevención de la violencia laboral, incluyendo capacitación para reconocer señales tempranas.
- Proporcionar programas de apoyo psicológico y bienestar emocional puede ayudar a los empleados a desarrollar una autoestima sólida y habilidades para afrontar situaciones difíciles.

Referencias

1. Díaz CEO, Ramos EH, Chacha KG, Teruel KP. El acoso laboral. Univ Soc. 30 de marzo de 2021;13(2):113-8.
2. Palma A, Ansoleaga E, Ahumada M, Palma A, Ansoleaga E, Ahumada M. Violencia laboral en trabajadores del sector salud: revisión sistemática. Rev Médica Chile. febrero de 2018;146(2):213-22.
3. Morales J, Cordero J. Violencia física y psicológica en trabajadores del primer nivel de atención de Lima y Callao. Rev Asoc Esp Espec Med Trab. 2019;186-94.
4. Mayta-Tristán P, Raa-Ortiz D. Violencia contra el personal de salud en el Perú: del discurso a la acción. Acta Médica Peru. octubre de 2019;36(4):251-2.
5. Gómez Gutiérrez EL, Montalvo Morales JA, molina Romeo VP, Rivera González A, Cervantes Ávila YG. La Autoestima, Seguridad Y Nivel Académico Como Factores Determinantes En La Ausencia Del Acoso Laboral (Self-Esteem, Security and Academic Level as Determining Factors in the Absence of Workplace Harassment) [Internet]. Rochester, NY; 2019 [citado 16 de septiembre de 2023]. Disponible en: <https://papers.ssrn.com/abstract=3480727>

6. Palma-Contreras A, Ansoleaga E. Asociaciones entre factores de riesgos psicosociales, dimensiones organizacionales y problemas de salud mental, relacionados con la violencia laboral, en trabajadores de tres hospitales chilenos de alta complejidad. *Cad Saúde Pública*. 23 de marzo de 2020;36:e00084219.
7. Martínez-Mejía E, Jiménez AFC. Utilidad de los métodos mixtos para el diagnóstico de la violencia laboral (mobbing) en México. 2019;9(17).
8. Nava M, Reyes Escalante AY, Nava González W, Cobos Floriano S, Nava M, Reyes Escalante AY, et al. Prevalencia del mobbing en las y los trabajadores de la industria maquiladora en Ciudad Juárez. *Región Soc [Internet]*. 2020 [citado 16 de septiembre de 2023];32. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1870-39252020000100122&lng=es&nrm=iso&tlng=es
9. Álava Tagle SE, Parra Luzuriaga PE, Narváez Zurita I, Trelles Vicuña D. Protección del derecho al trabajo frente al acoso laboral en el Ecuador. *Iustitia Soc Rev Arbitr Cienc Juríd Crim*. 2020;5(9-5 (Julio-Diciembre)):464-84.
10. Ansoleaga E, Gómez-Rubio C, Mauro A. Violencia laboral en América Latina: una revisión de la evidencia científica. 2015;
11. Villagrán S, Rodríguez M, Aldaba MD. Factores de riesgo psicosociales en detrimento a la salud ocupacional. Somatizaciones en víctimas de mobbing. *Investig Científica [Internet]*. 6 de junio de 2018 [citado 16 de septiembre de 2023];12(2). Disponible en: <https://revistas.uaz.edu.mx/index.php/investigacioncientifica/article/view/82>
12. Urdaneta JGÁ. El acoso laboral o mobbing como elemento causante de accidentes laborales. *Rev Científica UISRAEL*. 10 de septiembre de 2020;7(3):115-28.
13. Flores Herrera JE, Núñez S (dir). Análisis del contexto legal de la situación del Acoso Laboral en Ecuador. 2020 [citado 16 de septiembre de 2023]; Disponible en: <http://uprepositorio.upacifico.edu.ec/handle/123456789/582>
14. mteyss-violencia-laboral-informe-2022-aportes-negociacion-colectiva.pdf [Internet]. [citado 16 de septiembre de 2023]. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mteyss-violencia-laboral-informe-2022-aportes-negociacion-colectiva.pdf>

15. Violencia Y Acoso En El Trabajo [Internet]. Adecco Institute. 2021 [citado 16 de septiembre de 2023]. Disponible en: <https://www.adeccoinstitute.es/diversidad-e-igualdad/violencia-y-acoso-en-el-trabajo/>
16. www.expreso.ec [Internet]. [citado 16 de septiembre de 2023]. El acoso laboral se enraíza en Ecuador ante la falta de políticas eficaces. Disponible en: <https://www.expreso.ec/actualidad/acoso-laboral-enraiza-ecuador-falta-politicas-eficaces-112681.html>
17. Convenio 190 de la OIT entra en vigencia en Ecuador – Ministerio del Trabajo [Internet]. [citado 17 de septiembre de 2023]. Disponible en: <https://www.trabajo.gob.ec/convenio-190-de-la-oit-entra-en-vigencia-en-ecuador/>
18. Paredes MCM, Fiallos GCA, Parede VRM, Hernández R del CS. Prevalence of Workplace Harassment or Mobbing in workers through the application of the Cisneros Scale. ESPOCH Congr Ecuadorian J STEAM. 29 de junio de 2022;871-85.
19. Alcides Camargo J, Puentes Suárez A. Rasgos de personalidad y autoestima en víctimas de acoso laboral. Diversitas. 30 de junio de 2010;6(1):51.
20. Gómez Gutiérrez EL, Montalvo Morales JA, molina Romeo VP, Rivera González A, Cervantes Ávila YG. La Autoestima, Seguridad Y Nivel Académico Como Factores Determinantes En La Ausencia Del Acoso Laboral (Self-Esteem, Security and Academic Level as Determining Factors in the Absence of Workplace Harassment) [Internet]. Rochester, NY; 2019 [citado 17 de septiembre de 2023]. Disponible en: <https://papers.ssrn.com/abstract=3480727>
21. Cruz Arroyo VB, Casique I, Cruz Arroyo VB, Casique I. Violencia laboral. Análisis de los factores de riesgo y consecuencias en la vida de las mujeres trabajadoras en la Ciudad de México. Papeles Poblac. diciembre de 2019;25(102):51-79.
22. Peña Saint Martin F. Mobbing o asedio grupal: ¿qué es y cómo identificarlo? Perinatol Reprod Humana. diciembre de 2018;32(4):160-6.
23. Yard MLE, Martin DG, Ellis MP. Salud mental y mobbing. Rev Cuba Salud Trab. 28 de agosto de 2021;22(3):40-50.
24. Rasool SF, Wang M, Zhang Y, Samma M. Sustainable Work Performance: The Roles of Workplace Violence and Occupational Stress. Int J Environ Res Public Health. febrero de 2020;17(3):912.

25. Simkin H, Pérez-Marín M, Simkin H, Pérez-Marín M. Personalidad y Autoestima: Un análisis sobre el importante papel de sus relaciones. *Ter Psicológica*. abril de 2018;36(1):19-25.
26. Pérez JP, Pino AR, Garcés GB, García PEL, Santana ML, Requena SM. Propiedades psicométricas de la Escala Cisneros para medir acoso psicológico (mobbing) en la organización. *RECAI Rev Estud En Contad Adm E Informática*. 6 de mayo de 2022;48-67.
27. Góngora VC, Casullo MM. Validación de la escala de autoestima de Rosenberg en población general y en población clínica de la Ciudad de Buenos Aires. 2009;1.
28. Gómez Gutiérrez EL, Montalvo Morales JA, molina Romeo VP, Rivera González A, Cervantes Ávila YG. La Autoestima, Seguridad Y Nivel Académico Como Factores Determinantes En La Ausencia Del Acoso Laboral (Self-Esteem, Security and Academic Level as Determining Factors in the Absence of Workplace Harassment) [Internet]. Rochester, NY; 2019 [citado 17 de septiembre de 2023]. Disponible en: <https://papers.ssrn.com/abstract=3480727>
29. Espinosa FXM. El Acoso laboral y su influencia en el desempeño de los empleados en las organizaciones. *Rev Científica FIPCAEC Fom Investig Publ Científico-Téc Multidiscip ISSN 2588-090X Polo Capacit Investig Publ POCAIP*. 13 de julio de 2022;7(3):107-15.
30. Jáuregui Miranda JA, Revilla Velásquez ME, Ubillus Arriola G, Mamani-Urrutia V, Tello Delgado MP, Bustamante López A, et al. Percepción de violencia laboral externa del personal en un instituto especializado en salud pediátrico del Perú, 2019. *Rev Asoc Esp Espec Med Trab*. 2021;73-80.
31. Paravic Klijn T, Valenzuela Suazo S, Burgos Moreno m. violencia percibida por trabajadores de atención primaria de salud. *cienc enferm*. diciembre de 2004;10(2):53-65.
32. Arcos Valencia MD, Vásquez Medina GA. Prevalencia de estrés laboral en el personal operativo del distrito 05D01 Latacunga - Salud asociado a las condiciones de trabajo en comparación al personal administrativo en el periodo noviembre 2022 - enero 2023 [Internet] [masterThesis]. Quito: Universidad de las Américas, 2022; 2022 [citado 17 de septiembre de 2023]. Disponible en: <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/14529>

33. Ocronos G. - Editorial Científico-Técnica. 2023 [citado 17 de septiembre de 2023]. El auxiliar administrativo frente a la violencia laboral en un hospital. Disponible en: <https://revistamedica.com/auxiliar-administrativo-violencia-laboral-hospital/>
34. Ocronos R. Ocronos - Editorial Científico-Técnica. 2023 [citado 17 de septiembre de 2023]. La violencia laboral al personal de gestión. Disponible en: <https://revistamedica.com/violencia-laboral-personal-gestion/>
35. Fernanda JCM. plan de control de la violencia laboral, y factores asociados en trabajadores/as de servicios de emergencia del distrito de salud 01d01, 01d02 de la ciudad de cuenca-ecuador.
36. Esquivel Arbulú, C. d. (2019). VIOLENCIA Y ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD DE REQUE, 2016. Revista Científica Curae. doi:<https://doi.org/10.26495/curae.v2i1.1111>
37. Palacios Molina, D. L. (2019). Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas. Universidad Técnica de Manabí. Portoviejo, Ecuador.70CLima organizacional y su influencia en el desempeño del personal administrativo de los distritos de salud provincia de manabí-ecuador. eca Sinergia, 70-84. doi:https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v10i1.1196

Anexos

Anexo A. Operacionalización de las variables

Cuestionario sociodemográfico

CUESTIONARIO SOCIODEMOGRAFICO				
	VARIABLE	DIMENSION	ESCALA DE MEDICION	INDICADOR DE MEDICION
1	Sexo	Biológica	Nominal	Femenino Masculino
2	Edad	Biológica	Nominal	años
3	Religión	Demográfica	Nominal	Católica Cristiano Testigo de Jehová Evangélica Otro
4	Domicilio	Demográfica	Nominal	 Ciudad
5	Estado Civil	Demográfica	Nominal	Soltero Casado Divorciado Unión libre Viudo/a
6	Número de hijos	Biológica	Nominal	 Hijos
7	Cargo administrativo	Demográfica	Nominal	Auxiliar administrativo de salud del sector salud Auxiliar de farmacia Chofer del sector salud/conductor administrativo/chofer de vehiculos livianos del sector salud Recuperacion de costos Auxiliar de mantenimiento Director/a distrital de salud Especialista distrital de estrategias de prevencion y control 1 Analista distrital de adquisiciones Analista distrital de servicios institucionales, mantenimiento y transportes Analista distrital de planificacion Analista distrital de gestion de riesgos Guardalmacen Asistente de director/a distrital de salud Analista distrital de comunicacion, imagen y prensa Analista distrital de soporte tecnico y redes Analista distrital de asesoria juridica Analista distrital de formacion desarrollo y capacitacion Auxiliar de bodega Analista distrital de estadistica y analisis de la informacion de salud Analista distrital administrativo financiero Especialista distrital de calidad de servicios de salud 1 Analista distrital de servicios institucionales, mantenimiento y transportes Analista distrital de contabilidad y nomina Tecnico de archivo distrital Analista distrital de talento humano Aspecialista distrital de medicamentos y dispositivos medicos Analista distrital de presupuesto y administracion de caja Especialista distrital de vigilancia epidemiologica 1 Especialista distrital de calidad de servicios de salud 2 Otro

Escala de Cisneros

ESCALA DE CISNEROS				
	VARIABLE	DIMENSION	ESCALA DE MEDICION	INDICADOR DE MEDICION
1	Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él	Violencia psicológica	Nominal	0: Nunca 1: Pocas veces al año o menos 2: Una vez al mes o menos 3: Algunas veces al mes 4: Una vez a la semana 5: Varias Veces a la semana 6: Todos los días
2	Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen «invisible»	Violencia psicológica	Nominal	0: Nunca 1: Pocas veces al año o menos 2: Una vez al mes o menos 3: Algunas veces al mes 4: Una vez a la semana 5: Varias Veces a la semana 6: Todos los días
3	Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme	Violencia psicológica	Nominal	0: Nunca 1: Pocas veces al año o menos 2: Una vez al mes o menos 3: Algunas veces al mes 4: Una vez a la semana 5: Varias Veces a la semana 6: Todos los días
4	Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética	Violencia psicológica	Nominal	0: Nunca 1: Pocas veces al año o menos 2: Una vez al mes o menos 3: Algunas veces al mes 4: Una vez a la semana 5: Varias Veces a la semana 6: Todos los días
5	Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada	Violencia psicológica	Nominal	0: Nunca 1: Pocas veces al año o menos 2: Una vez al mes o menos 3: Algunas veces al mes 4: Una vez a la semana 5: Varias Veces a la semana 6: Todos los días
6	Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia	Violencia psicológica	Nominal	0: Nunca 1: Pocas veces al año o menos 2: Una vez al mes o menos 3: Algunas veces al mes 4: Una vez a la semana 5: Varias Veces a la semana 6: Todos los días
7	Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido	Violencia psicológica	Nominal	0: Nunca 1: Pocas veces al año o menos 2: Una vez al mes o menos 3: Algunas veces al mes 4: Una vez a la semana 5: Varias Veces a la semana 6: Todos los días
8	Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias	Violencia psicológica	Nominal	0: Nunca 1: Pocas veces al año o menos 2: Una vez al mes o menos 3: Algunas veces al mes 4: Una vez a la semana 5: Varias Veces a la semana 6: Todos los días
9	Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno	Violencia psicológica	Nominal	0: Nunca 1: Pocas veces al año o menos 2: Una vez al mes o menos 3: Algunas veces al mes 4: Una vez a la semana 5: Varias Veces a la semana 6: Todos los días
10	Me abruma con una carga de trabajo insostenible de manera malintencionada	Violencia psicológica	Nominal	0: Nunca 1: Pocas veces al año o menos 2: Una vez al mes o menos 3: Algunas veces al mes 4: Una vez a la semana 5: Varias Veces a la semana 6: Todos los días

11	Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito	Violencia psicológica	Nominal	0: Nunca 1: Pocas veces al año o menos 2: Una vez al mes o menos 3: Algunas veces al mes 4: Una vez a la semana 5: Varias Veces a la semana 6: Todos los días
12	Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad	Violencia psicológica	Nominal	0: Nunca 1: Pocas veces al año o menos 2: Una vez al mes o menos 3: Algunas veces al mes 4: Una vez a la semana 5: Varias Veces a la semana 6: Todos los días
13	Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente	Violencia psicológica	Nominal	0: Nunca 1: Pocas veces al año o menos 2: Una vez al mes o menos 3: Algunas veces al mes 4: Una vez a la semana 5: Varias Veces a la semana 6: Todos los días
14	Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo	Violencia psicológica	Nominal	0: Nunca 1: Pocas veces al año o menos 2: Una vez al mes o menos 3: Algunas veces al mes 4: Una vez a la semana 5: Varias Veces a la semana 6: Todos los días
15	Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga	Violencia psicológica	Nominal	0: Nunca 1: Pocas veces al año o menos 2: Una vez al mes o menos 3: Algunas veces al mes 4: Una vez a la semana 5: Varias Veces a la semana 6: Todos los días
16	Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos	Violencia psicológica	Nominal	0: Nunca 1: Pocas veces al año o menos 2: Una vez al mes o menos 3: Algunas veces al mes 4: Una vez a la semana 5: Varias Veces a la semana 6: Todos los días
17	Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo	Violencia psicológica	Nominal	0: Nunca 1: Pocas veces al año o menos 2: Una vez al mes o menos 3: Algunas veces al mes 4: Una vez a la semana 5: Varias Veces a la semana 6: Todos los días
18	Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes	Violencia psicológica	Nominal	0: Nunca 1: Pocas veces al año o menos 2: Una vez al mes o menos 3: Algunas veces al mes 4: Una vez a la semana 5: Varias Veces a la semana 6: Todos los días
19	Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros	Violencia psicológica	Nominal	0: Nunca 1: Pocas veces al año o menos 2: Una vez al mes o menos 3: Algunas veces al mes 4: Una vez a la semana 5: Varias Veces a la semana 6: Todos los días
20	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)	Violencia psicológica	Nominal	0: Nunca 1: Pocas veces al año o menos 2: Una vez al mes o menos 3: Algunas veces al mes 4: Una vez a la semana 5: Varias Veces a la semana 6: Todos los días

21	Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos	Violencia psicológica	Nominal	0: Nunca 1: Pocas veces al año o menos 2: Una vez al mes o menos 3: Algunas veces al mes 4: Una vez a la semana 5: Varias Veces a la semana 6: Todos los días
22	Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo	Violencia psicológica	Nominal	0: Nunca 1: Pocas veces al año o menos 2: Una vez al mes o menos 3: Algunas veces al mes 4: Una vez a la semana 5: Varias Veces a la semana 6: Todos los días
23	Se intenta buscarme las cosquillas para «hacerme explotar»	Violencia psicológica	Nominal	0: Nunca 1: Pocas veces al año o menos 2: Una vez al mes o menos 3: Algunas veces al mes 4: Una vez a la semana 5: Varias Veces a la semana 6: Todos los días
24	Me menosprecian personal o profesionalmente	Violencia psicológica	Nominal	0: Nunca 1: Pocas veces al año o menos 2: Una vez al mes o menos 3: Algunas veces al mes 4: Una vez a la semana 5: Varias Veces a la semana 6: Todos los días
25	Hacen burla de mí o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar, etc.	Violencia psicológica	Nominal	0: Nunca 1: Pocas veces al año o menos 2: Una vez al mes o menos 3: Algunas veces al mes 4: Una vez a la semana 5: Varias Veces a la semana 6: Todos los días
26	Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal	Violencia psicológica	Nominal	0: Nunca 1: Pocas veces al año o menos 2: Una vez al mes o menos 3: Algunas veces al mes 4: Una vez a la semana 5: Varias Veces a la semana 6: Todos los días
27	Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios	Violencia psicológica	Nominal	0: Nunca 1: Pocas veces al año o menos 2: Una vez al mes o menos 3: Algunas veces al mes 4: Una vez a la semana 5: Varias Veces a la semana 6: Todos los días
28	Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio	Violencia psicológica	Nominal	0: Nunca 1: Pocas veces al año o menos 2: Una vez al mes o menos 3: Algunas veces al mes 4: Una vez a la semana 5: Varias Veces a la semana 6: Todos los días
29	Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme	Violencia psicológica	Nominal	0: Nunca 1: Pocas veces al año o menos 2: Una vez al mes o menos 3: Algunas veces al mes 4: Una vez a la semana 5: Varias Veces a la semana 6: Todos los días
30	Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme	Violencia psicológica	Nominal	0: Nunca 1: Pocas veces al año o menos 2: Una vez al mes o menos 3: Algunas veces al mes 4: Una vez a la semana 5: Varias Veces a la semana 6: Todos los días
31	Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí	Violencia psicológica	Nominal	0: Nunca 1: Pocas veces al año o menos 2: Una vez al mes o menos 3: Algunas veces al mes 4: Una vez a la semana 5: Varias Veces a la semana 6: Todos los días

32	Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada	Violencia psicológica	Nominal	0: Nunca 1: Pocas veces al año o menos 2: Una vez al mes o menos 3: Algunas veces al mes 4: Una vez a la semana 5: Varias Veces a la semana 6: Todos los días
33	Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo	Violencia psicológica	Nominal	0: Nunca 1: Pocas veces al año o menos 2: Una vez al mes o menos 3: Algunas veces al mes 4: Una vez a la semana 5: Varias Veces a la semana 6: Todos los días
34	Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.	Violencia psicológica	Nominal	0: Nunca 1: Pocas veces al año o menos 2: Una vez al mes o menos 3: Algunas veces al mes 4: Una vez a la semana 5: Varias Veces a la semana 6: Todos los días
35	Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación	Violencia psicológica	Nominal	0: Nunca 1: Pocas veces al año o menos 2: Una vez al mes o menos 3: Algunas veces al mes 4: Una vez a la semana 5: Varias Veces a la semana 6: Todos los días
36	Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo	Violencia psicológica	Nominal	0: Nunca 1: Pocas veces al año o menos 2: Una vez al mes o menos 3: Algunas veces al mes 4: Una vez a la semana 5: Varias Veces a la semana 6: Todos los días
37	Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables	Violencia psicológica	Nominal	0: Nunca 1: Pocas veces al año o menos 2: Una vez al mes o menos 3: Algunas veces al mes 4: Una vez a la semana 5: Varias Veces a la semana 6: Todos los días
38	Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada	Violencia psicológica	Nominal	0: Nunca 1: Pocas veces al año o menos 2: Una vez al mes o menos 3: Algunas veces al mes 4: Una vez a la semana 5: Varias Veces a la semana 6: Todos los días
39	Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional	Violencia psicológica	Nominal	0: Nunca 1: Pocas veces al año o menos 2: Una vez al mes o menos 3: Algunas veces al mes 4: Una vez a la semana 5: Varias Veces a la semana 6: Todos los días
40	Intentan persistentemente desmoralizarme	Violencia psicológica	Nominal	0: Nunca 1: Pocas veces al año o menos 2: Una vez al mes o menos 3: Algunas veces al mes 4: Una vez a la semana 5: Varias Veces a la semana 6: Todos los días
41	Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada	Violencia psicológica	Nominal	0: Nunca 1: Pocas veces al año o menos 2: Una vez al mes o menos 3: Algunas veces al mes 4: Una vez a la semana 5: Varias Veces a la semana 6: Todos los días
42	Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar «pillarme en algún renuncio»	Violencia psicológica	Nominal	0: Nunca 1: Pocas veces al año o menos 2: Una vez al mes o menos 3: Algunas veces al mes 4: Una vez a la semana 5: Varias Veces a la semana 6: Todos los días
43	Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas	Violencia psicológica	Nominal	0: Nunca 1: Pocas veces al año o menos 2: Una vez al mes o menos 3: Algunas veces al mes 4: Una vez a la semana 5: Varias Veces a la semana 6: Todos los días

Escala de Rosenberg

ESCALA DE CISNEROS				
	VARIABLE	DIMENSION	ESCALA DE MEDICION	INDICADOR DE MEDICION
1	Me siento una persona tan valiosa como las otras	Violencia psicogica	Nominal	1: muy en desacuerdo 2: en desacuerdo 3: de acuerdo 4: muy de acurdo
2	Generalmente me inclino a pensar que soy un fracaso	Violencia psicogica	Nominal	1: muy en desacuerdo 2: en desacuerdo 3: de acuerdo 4: muy de acurdo
3	Creo que tengo algunas cualidades buenas	Violencia psicogica	Nominal	1: muy en desacuerdo 2: en desacuerdo 3: de acuerdo 4: muy de acurdo
4	Soy capaz de hacer las cosas tan bien como los demás	Violencia psicogica	Nominal	1: muy en desacuerdo 2: en desacuerdo 3: de acuerdo 4: muy de acurdo
5	Creo que no tengo mucho de lo que estar orgulloso	Violencia psicogica	Nominal	1: muy en desacuerdo 2: en desacuerdo 3: de acuerdo 4: muy de acurdo
6	Tengo una actitud positiva hacia mí mismo	Violencia psicogica	Nominal	1: muy en desacuerdo 2: en desacuerdo 3: de acuerdo 4: muy de acurdo
7	En general me siento satisfecho conmigo mismo	Violencia psicogica	Nominal	1: muy en desacuerdo 2: en desacuerdo 3: de acuerdo 4: muy de acurdo
8	Me gustaría tener más respeto por mí mismo	Violencia psicogica	Nominal	1: muy en desacuerdo 2: en desacuerdo 3: de acuerdo 4: muy de acurdo
9	Realmente me siento inútil en algunas ocasiones	Violencia psicogica	Nominal	1: muy en desacuerdo 2: en desacuerdo 3: de acuerdo 4: muy de acurdo
10	A veces pienso que no sirvo para nada	Violencia psicogica	Nominal	1: muy en desacuerdo 2: en desacuerdo 3: de acuerdo 4: muy de acurdo

Anexo B. Descripción del cuestionario Sociodemográfico

El cuestionario sociodemográfico fue elaborado por la autora de la presente investigación y consta de 7 preguntas entre ellas hay preguntas abiertas y otras para escoger la respuesta más apropiada a la realidad de cada encuestado.

Tiene la validación de 3 expertos: un Médico Ocupacional el Dr. David Ochoa quien cuenta con una maestría en Seguridad y Salud Ocupacional cuyo número de contacto es el 0969778201, una Psicóloga Clínica la Mtr. Silvana Saldaña con conocimientos en Neuropsicología y Educación cuyo número de contacto es 0999950482 y también con la revisión y validez por una Docente Universitaria la Mgst. Paola Miranda quien tiene una maestría en Psicopedagogía y con numero de contacto 0983806967.

ENCUESTA: PERFIL SOCIO DEMOGRAFICO

FECHA: -----

EL SIGUIENTE CUESTIONARIO FORMA PARTE DE LA INVESTIGACION PREVIA A LA OBTENCION DEL TITULO DE MAGISTER EN MEDICINA LEGAL Y FORENSE, DICHA INVESTIGACIÓN ES SOBRE LA PREVALENCIA DE MOBBING EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL DISTRITO DE SALUD 03D01 AZOGUES-BIBLIAN-DELEG, 2022.

ES CONFIDENCIAL, VOLUNTARIO Y CON FINES NETAMENTE ACADEMICOS.

SEÑOR TRABAJADOR, RUEGO GENTILMENTE COMPLETE EL SIGUIENTE CUESTIONARIO SIN TACHONES NI BORRONES. TODAS LAS PREGUNTAS SON EN RELACION A LOS ULTIMOS 6 MESES

- | | |
|---|--|
| <p>1. ¿CUÁL ES SU SEXO?</p> <p>-----</p> | <p>4. ¿CUÁL ES LA CIUDAD DE SU DOMICILIO?</p> <p>-----</p> |
| <p>2. COLOQUE SU EDAD</p> <p>-----</p> | <p>5. ¿CUAL ES SU ESTADO CIVIL?</p> <p>SOLTERO</p> <p>CASADO</p> <p>DIVORCIADO</p> <p>UNIÓN LIBRE</p> <p>VIUDO/A</p> |
| <p>3. ¿CUAL ES SU RELIGIÓN?</p> <p>CATÓLICA</p> <p>CRISTIANO</p> <p>TESTIGO DE JEHOVA</p> <p>EVANGELICA</p> <p>OTRO:-----</p> | <p>6. NUMERO DE HIJOS</p> <p>-----</p> |
7. SEÑALE QUE CARGO QUE DESEMPEÑA
- AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE SALUD DEL SECTOR SALUD
- AUXILIAR DE FARMACIA
- CHOFER DEL SECTOR SALUD
- RECUPERACION DE COSTOS
- AUXILIAR DE MANTENIMIENTO
- DIRECTOR/A DISTRITAL DE SALUD
- ESPECIALISTA DISTRITAL DE ESTRATEGIAS DE PREVENCION Y CONTROL 1
- ANALISTA DISTRITAL DE ADQUISICIONES
- ANALISTA DISTRITAL DE SERVICIOS INSTITUCIONALES, MANTENIMIENTO Y TRANSPORTES
- ANALISTA DISTRITAL DE PLANIFICACION
- ANALISTA DISTRITAL DE GESTION DE RIESGOS
- GUARDALMACEN
- ASISTENTE DE DIRECTOR/A DISTRITAL DE SALUD
- ANALISTA DISTRITAL DE COMUNICACION, IMAGEN Y PRENSA
- ANALISTA DISTRITAL DE SOPORTE TECNICO Y REDES

ANALISTA DISTRITAL DE ASESORIA JURIDICA
 ANALISTA DISTRITAL DE FORMACION DESARROLLO Y CAPACITACION
 AUXILIAR DE BODEGA
 ANALISTA DISTRITAL DE ESTADISTICA Y ANALISIS DE LA INFORMACION DE SALUD
 ANALISTA DISTRITAL ADMINISTRATIVO FINANCIERO
 ESPECIALISTA DISTRITAL DE CALIDAD DE SERVICIOS DE SALUD 1
 ANALISTA DISTRITAL DE SERVICIOS INSTITUCIONALES, MANTENIMIENTO Y
 TRANSPORTES
 ANALISTA DISTRITAL DE CONTABILIDAD Y NOMINA
 TECNICO DE ARCHIVO DISTRITAL
 ANALISTA DISTRITAL DE TALENTO HUMANO
 ESPECIALISTA DISTRITAL DE MEDICAMENTOS Y DISPOSITIVOS MEDICOS
 ANALISTA DISTRITAL DE PRESUPUESTO Y ADMINISTRACION DE CAJA
 ESPECIALISTA DISTRITAL DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA 1
 ESPECIALISTA DISTRITAL DE CALIDAD DE SERVICIOS DE SALUD 2
 OTRO

Validado por:



Dr. David Ochoa MSc.
 MEDICO OCUPACIONAL



Firmado electrónicamente por:
 JENNY SILVANA
 SALDANA
 CAMPOVERDE

Pscl. Silvana Saldaña Mtr.

PSICOLOGA CLINICA/ MASTER EN
 NEUROPSICOLOGIA Y EDUCACION



Mgst. Paola Miranda G.

DOCENTE DE EDUCACION SUPERIOR

Anexo C. Descripción de la Escala de Cisneros

La escala Cisneros desarrollado por el profesor Iñaki Piñuel (Cuestionario Individual sobre Psicoterror, Negación, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales) es un cuestionario autoadministrado que consta de 43 ítems que identifican y valoran 43 conductas de acoso psicológico, cuyo objetivo principal es indagar de manera periódica el estado y consecuencias de la violencia laboral.

La escala Cisneros tiene una elevada fiabilidad (.96)

Se debe señalar el grado de frecuencia del hostigamiento: 0: Nunca, 1: Pocas veces al año o menos, 2: Una vez al mes o menos, 3: Algunas veces al mes, 4: Una vez a la semana, 5: Varias veces a la semana y 6: Todos los días.

Se ha utilizado como índice de tendencia central la mediana (valor por encima y por debajo del cual se encuentran la mitad de los casos), y como índice de variabilidad la amplitud intercuartil (diferencia entre los valores correspondientes al percentil 75 y 25).

Escala Cisneros®

¿Cuáles de las siguientes formas de maltrato psicológico se han ejercido contra usted durante los últimos 6 meses?

Señale en su caso quienes son el/los autor/es del maltrato recibido.

- 1 Jefes o Supervisores.
- 2 Compañeros de trabajo.
- 3 Subordinados.

Señale en su caso el grado de frecuencia con que se producen estos comportamientos.

- 0 Nunca.
- 1 Alguna vez en el año.
- 2 Mensualmente.
- 3 Semanalmente.
- 4 A diario.

Comportamientos	Autores						
1. Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él	[]	0	1	2	3	4	
2. Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen "invisible"	[]	0	1	2	3	4	
3. Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme	[]	0	1	2	3	4	
4. Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética	[]	0	1	2	3	4	
5. Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada	[]	0	1	2	3	4	
6. Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia	[]	0	1	2	3	4	
7. Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido	[]	0	1	2	3	4	
8. Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias	[]	0	1	2	3	4	
9. Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno	[]	0	1	2	3	4	
10. Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada	[]	0	1	2	3	4	
11. Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito	[]	0	1	2	3	4	
12. Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad	[]	0	1	2	3	4	
13. Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente	[]	0	1	2	3	4	
14. Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo	[]	0	1	2	3	4	
15. Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo no importa lo que haga	[]	0	1	2	3	4	
16. Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos	[]	0	1	2	3	4	
17. Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo	[]	0	1	2	3	4	
18. Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes	[]	0	1	2	3	4	
19. Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros	[]	0	1	2	3	4	
20. Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc...)	[]	0	1	2	3	4	
21. Intentan aislar-me de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos	[]	0	1	2	3	4	
22. Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo	[]	0	1	2	3	4	
23. Se intenta buscarme las cosquillas para "hacerme explotar"	[]	0	1	2	3	4	

Comportamientos	Autores						
24. Me menosprecian personal o profesionalmente	[]	0	1	2	3	4	
25. Hacen burla de mí o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar, etc...	[]	0	1	2	3	4	
26. Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal	[]	0	1	2	3	4	
27. Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios	[]	0	1	2	3	4	
28. Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio	[]	0	1	2	3	4	
29. Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme	[]	0	1	2	3	4	
30. Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme	[]	0	1	2	3	4	
31. Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí	[]	0	1	2	3	4	
32. Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada	[]	0	1	2	3	4	
33. Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo	[]	0	1	2	3	4	
34. Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos etc...	[]	0	1	2	3	4	
35. Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación	[]	0	1	2	3	4	
36. Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo	[]	0	1	2	3	4	
37. Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables	[]	0	1	2	3	4	
38. Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada	[]	0	1	2	3	4	
39. Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional	[]	0	1	2	3	4	
40. Intentan persistentemente desmoralizarme	[]	0	1	2	3	4	
41. Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada	[]	0	1	2	3	4	
42. Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar "pillarme en algún renuncio"	[]	0	1	2	3	4	
43. Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas	[]	0	1	2	3	4	

Anexo D. Descripción de la escala de Autoestima de Rosenberg

El doctor Morris Rosenberg fue profesor y doctor en sociología de la Universidad de Columbia en el año 1953, que se dedicó varios años a estudiar la autoestima y el autoconcepto. Es una prueba que permite detectar si hay baja autoestima. Consta de 10 afirmaciones, de acuerdo con la siguiente escala: 1: Muy en

desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: De acuerdo y 4: Muy de acuerdo.

La interpretación va de acuerdo con el puntaje de 30 a 40 puntos: Autoestima elevada, normal, de 26 a 29 puntos: Autoestima media. No presenta problemas, pero se debe mejorar, menos de 25 puntos: Autoestima baja. Existen problemas evidentes.

Escala de Autoestima de Rosenberg (RSE)

Instrucciones: Por favor, lee las frases que figuran a continuación y señala el nivel de acuerdo o desacuerdo que tienes con cada una de ellas, marcando con un aspa la alternativa elegida.

1	2	3	4
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

	1	2	3	4
1. Me siento una persona tan valiosa como las otras				
2. Casi siempre pienso que soy un fracaso*				
3. Creo que tengo algunas cualidades buenas				
4. Soy capaz de hacer las cosas tan bien como los demás				
5. Pienso que no tengo mucho de lo que estar orgulloso*				
6. Tengo una actitud positiva hacia mí mismo				
7. Casi siempre me siento bien conmigo mismo				
8. Me gustaría tener más respeto por mí mismo* (omitido)				
9. Realmente me siento inútil en algunas ocasiones*				
10. A veces pienso que no sirvo para nada*				

*ítems inversos

Clave de corrección: Se invierten las puntuaciones de los ítems inversos (Muy en desacuerdo = 4, En desacuerdo = 3, De acuerdo = 2, Muy de acuerdo = 1) y se suman las puntuaciones de los 9 ítems para obtener una puntuación total (rango: 9-36).

Anexo E. Consentimiento informado (formato aprobado)

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO

Título investigac Determinar la la violencia en el personal administrativo del
Salud 03D01 -Bib -Déleg,

Datos equipo de :

Investig	Princ	Nom compl	# de	Institución a la que
		Karla Sevilla	0301833	M , Distrito de Salud 0 Azog -Bib -Dé

¿De qué se trata este ? (R una breve ex el contenido del consentimiento Se ejemplo que puede
Usted está a participar en este , previo a la obtención del título Magíster en Medicina Legal Forense, por la Universidad de Cuenca, para lo cual es necesario la elaboración de un trabajo de é s reali e Distrito de Salud 01 -Bib -Dé Se cuenta con autorización previa por de la Máxima autoridad mediante memorándum Nro.-Z -DD03 -2 -1 -M emitido el 26 de mayo de La participación es voluntaria, anónima y con fines exclusivamente académicos cuyos datos puerartido la presentación del trabajo de titulación, publicaciones, concursos o
Introducción El o laboral es un problema de salud q afecta al trabajador en su ambiente y psicos en El mobbing al ser un tipo de violencia, incluso puede otros c ansiedad, trastornos del sueño, baja autoestima e incluso en casos severos conlleva a tolíti En el , la poca importancia a este ocasiona a visto como una y catal el como una actitud exagerada o falta de humillando aún más a la víctima y esto a su vez afecta autoestima en diferentes Es por esto por lo que radica la u estudio al en este caso se hará en el personal del Distrito de 0 01 -Bib -D , cuyas conclusiones servirán para la ientización de actitudes violentas trabaj comente en contra de otro, además de dejar claro que cualquier tipo de en considerada un delito y esta descrito y amparado en varios libros de justicia del
Objeto del Identificar los casos existentes de violencia mobbing en el personal Administrativo del Distrito de Salud Azog -Bib -Dé el mismo que recolectará los datos en el 2
Descripción de los Ud. Primero debe ir su participación en el presente estudio para luego proceder a contestar un sociodemográfico que consta de 7 preguntas cuyo tiempo a invertir son aproximadamente 1min, responder una escala, la escala de Cisneros la misma stá enfocada exclusivamente a la identificación violencia laboral o mobbing, costa de 44 ítems cortos, la respuesta se escogerá en base a una escala de inversión 10min y finalmente está la escala de autoestima de Rosenberg, 10 ítems cortos con un de llenado de El tiempo total para este estudio es de aproximadamente 15min o
Riesgos y Al participar de este estudio se corre el riesgo de llegar a su susceptibilidad emocional, quizá recordar incómodos y desagradables; sin embargo, si se llegara a confirmar la existencia de violencia laboral beneficiaría en un que aportará datos claves para identificar los riesgos y factores relacionados, los mismos aportaran para unas recomendaciones para una continua disminución de
Otras opciones si no participa en el Ud. Está en total libertad de negarse a participar en este estudio, cabe recalcar que es netamente no tendrá ningún tipo de sanción en relación al ámbito académico por lo tanto

Derechos de los participantes (debe leerse todos los derechos a los participantes)	
Usted tiene	1 Recibir la información del estudio de forma 2 Tener la oportunidad de aclarar todas sus 3 Tener el tiempo que sea necesario para decidir si quiere o no participar del 4 Ser libre de negarse a participar en el estudio, y esto no traerá ningún problema para 5 Ser libre para renunciar y retirarse del estudio en cualquier 6 Recibir cuidados necesarios si hay algún daño resultante del estudio, de forma gratuita, siempre que necesite o 7 Derecho a reclamar una indemnización, en caso de que ocurra algún daño debidamente comprobado causa del 8 Tener acceso a los resultados de las pruebas realizadas durante el estudio, si 9 El respeto de su anonimato 10 Que se respete su intimidad 11 Recibir una copia de este documento, firmado y rubricado en cada página 12 Tener libertad para no responder preguntas que le
Manejo del material biológico (si ...)	
No	
Información de	
Si usted tiene alguna pregunta sobre el estudio por favor llame al siguiente teléfono 0984467792 que pertenece a Karla Estefanía Sevilla o envíe un correo electrónico a karla@ucuenca.edu.ec	

Consentimiento (Es responsabilidad del investigador verificar que los participantes tengan un nivel de comprensión lectora para entender este documento. En caso de que no lo tuvieron el documento debe ser leído y explicado frente a ellos, que corroborará con su firma que lo que se dice de manera oral es lo mismo que dice el documento)	
Comprendo mi participación en este estudio. Me han explicado los riesgos y beneficios de participar en él. Todas mis preguntas fueron contestadas. Me permitieron contar con tiempo suficiente para tomar la decisión de participar y me entregaron una copia de este formulario de consentimiento informado. Acepto voluntariamente participar en este estudio.	

No soy participante / participo	Firma del/a	Fecha
No soy participante (si ...)	Firma	Fecha
No soy investigador / investigado	Firma del/a	Fecha
Si usted tiene preguntas sobre este formulario puede contactar a Karla Estefanía Sevilla Presidente del Comité de Bioética de la Universidad de Ucuenca , al siguiente correo karla@ucuenca.edu.ec		

Anexo F. Permiso de la institución



Ministerio de Salud Pública
COORDINACION ZONAL 6
Dirección Distrital 03D01 Azogues – Biblián – Deleg Salud

Memorando Nro. MSP-CZ6-DD03D01-2022-1918-M

Azogues, 26 de mayo de 2022

PARA: Srta. Mgs. Karla Estefania Sevilla Campoverde
Medico Ocupacional

ASUNTO: SOLICITUD DE AUTORIZACION PARA EJECUCION DE TRABAJO
DE TITULACION

En respuesta a su memorando SE AUTORIZA lo solicitado

(...) Me dirijo a usted respetuosamente con la finalidad de poner a su conocimiento que me encuentro realizando el trabajo de titulación con el tema: *"Determinar la prevalencia de mobbing en el personal administrativo del Distrito de Salud 03D01 Azogues-Biblián-Déleg en el periodo julio-agosto"* previo a la obtención del Título de Magister en Medicina Legal y Forense, por lo cual es necesario aplicar instrumentos de investigación como encuestas. Por lo que, de manera más comedida le solicito se sirva emitir la **AUTORIZACIÓN** respectiva la misma que tiene fines académicos con la entrega del estudio y recomendaciones para su ejecución; y por supuesto el beneficio de los conocimientos para la institución.

Agradecida por la favorable acogida, suscribo.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Dr. Milton Patricio Alvarez Chiriboga
DIRECTOR DISTRITAL 03D01 - SALUD

Referencias:
- MSP-CZ6-DD03D01-UDAF-TH-2022-0409-M

Copia:
Srta. Ing. Amada Elizabeth Romero Oliveros
Responsable de la Unidad de Administración de Talento Humano

Anexo G. Carta de aprobación del protocolo



CARTA DE DICTAMEN Nro. CEISH-UC-2023-134

Cuenca, 16 de marzo de 2023

Señor/a:
SEVILLA CAMPOVERDE KARLA ESTEFANIA
Universidad de Cuenca

ASUNTO: REVISIÓN DE PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN

Por medio de la presente y una vez que el protocolo de investigación presentado por el (la) Sr (a). SEVILLA CAMPOVERDE KARLA ESTEFANIA, que titula "PREVALENCIA DE LA VIOLENCIA LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL DISTRITO DE SALUD 03D01 AZOGUES-BIBLIAN DÉLEG, 2023", ha ingresado al Comité de Ética de Investigación en Seres Humanos de la Universidad de Cuenca (CEISH-UC), con fecha 24/2/2023, y cuyo código asignado es CEISH-UC-2023-010EO-MST-MLF, luego de haber sido revisado y evaluado en la sesión ordinaria Nro. 010 con fecha 14 de marzo de 2023, dicho proyecto está **APROBADO** para su ejecución en el DISTRITO DE SALUD 03D01 AZOGUES-BIBLIAN-DÉLEG, al cumplir con todos los requerimientos éticos, metodológicos y jurídicos establecidos por el reglamento vigente para tal efecto.

Como respaldo de lo indicado, reposan en los archivos del CEISH-UC, tanto los requisitos presentados por el investigador, así como también los formularios empleados por el comité para la evaluación del mencionado estudio.

En tal virtud, los documentos aprobados sumillados del CEISH-UC que se adjuntan en físico al presente informe son los siguientes:

- Solicitud de aprobación
- Copia del Protocolo de investigación, que consta de 23 páginas
- Documento de consentimiento informado
- Declaración de confidencialidad
- Hoja de Vida de Investigador
- Carta de interés institucional por el tema de estudio
- Informe de la Comisión de Titulación de la Unidad Académica

Cabe indicar que la información de los requisitos presentados es de responsabilidad exclusiva del investigador, quien asume la veracidad, originalidad y autoría de los mismos.

Es necesario que se tome en cuenta los siguientes aspectos:

1. El Comité no se responsabiliza por cualquiera de los posibles eventos por el manejo inadecuado de la información, lo cual es de entera responsabilidad de los investigadores.
2. Cualquier modificación en el protocolo, debe solicitar la aprobación de las enmiendas dentro de las siguientes veinte y cuatro (24) horas, de acuerdo al formato disponible en la página web <https://www.ucuenca.edu.ec/ceish>
3. Los investigadores son responsables de la ejecución correcta y ética de la investigación, respetando los documentos y condiciones aprobadas por el Comité, así como la legislación vigente aplicable y los estándares nacionales e internacionales en la materia.
4. El incumplimiento de estas responsabilidades podrá ser motivo de revocatoria de esta aprobación.

Dirección: Av. El Paraíso s/n. junto al Hospital Vicente Corral Moscoso. Telf: 593-7-4051000 Ext.: 3165

Web: <https://www.ucuenca.edu.ec/ceish>

Correo: ceish@ucuenca.edu.ec

Cuenca - Ecuador



Así también se recuerda las obligaciones que el investigador principal y su equipo deben cumplir durante y después de la ejecución del proyecto:

- Informar al CEISH-UC la fecha, día y hora de inicio de la investigación.
- Presentar a este comité informe de avance de ejecución del proyecto a mitad del proceso, al correo del CEISH-UC: ceish@ucuenca.edu.ec, de acuerdo a los formatos que constan en la página web del CEISH-UC: <https://www.ucuenca.edu.ec/ceish>
- Cumplir todas las actividades que le corresponden como investigador principal, así como las descritas en el protocolo con sus tiempos de ejecución, según el cronograma establecido en dicho proyecto, vigilando y respetando siempre los aspectos éticos, metodológicos y jurídicos aprobados en el mismo.
- Aplicar el consentimiento informado a todos los participantes, respetando el proceso definido en el protocolo y el formato aprobado.
- Al finalizar la investigación, entregar al CEISH-UC el informe final del proyecto, al correo del CEISH-UC: ceish@ucuenca.edu.ec, de acuerdo a los formatos que constan en la página web del CEISH-UC: <https://www.ucuenca.edu.ec/ceish>

En toda correspondencia con el Comité, favor referirse con el **código** antes mencionado.

Esta aprobación tiene una duración de un año (365 días), transcurrido el cual se deberá solicitar una extensión si fuere necesario (de acuerdo al formato disponible en la página web <https://www.ucuenca.edu.ec/ceish>). El Comité estará dispuesto durante el desarrollo del estudio a responder cualquier inquietud que pudiere surgir tanto de los participantes como de los investigadores.

Atentamente,



Firmado electrónicamente por:
**MANUEL ISMAEL
MOROCHO MALLA**

Dr. Manuel Ismael Morocho Malla

Presidente del Comité de ética de Investigación en seres humanos de la Universidad de Cuenca

Dirección: Av. El Paraíso s/n. junto al Hospital Vicente Corral Moscoso. Telf: 593-7-4051000 Ext.: 3165
Web: <https://www.ucuenca.edu.ec/ceish>
Correo: ceish@ucuenca.edu.ec
Cuenca - Ecuador

Anexo H. Plan de actividades

ACTIVIDADES	Trimestre							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Revisión final del protocolo y aprobación	x	x						
2. Diseño y prueba de instrumentos			x					
3. Recolección de datos				x	x			
4. Procesamiento y análisis de datos.						x	x	
5. Informe final								x