



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
CARRERA DE ENFERMERÍA

TÍTULO DE TEMA

**MOBBING Y SU RELACIÓN CON RENDIMIENTO ACADÉMICO
DEL INTERNO DE ENFERMERÍA. SANTA ELENA, 2023**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE LICENCIADO/A EN ENFERMERÍA.**

AUTOR:

AGUILAR SÁNCHEZ ADRIÁN ENRIQUE

TUTOR:

LIC. ELSIE SAAVEDRA ALVARADO, MSc

PERIODO ACADÉMICO

2024-1

TRIBUNAL DE GRADO

Lcdo. Milton González Santos, Mgt.

**DECANO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD.**

Lic. Carmen Lascano Espinoza, PhD.

**DIRECTORA DE LA
CARRERA DE ENFERMERÍA**

Lic. Anabel Sarduy Lugo, MSc.

DOCENTE DE ÁREA

Lic. Elsie Antonieta Saavedra Alvarado, MSc.

DOCENTE TUTOR

Abg. María Rivera González, Mgtr.

SECRETARIA GENERAL

APROBACIÓN DEL TUTOR

Colonche, 16 de abril del 2024

En mi calidad de tutor del proyecto de investigación: **Mobbing y su relación con rendimiento académico del interno de enfermería. Santa Elena, 2023:** Elaborado por la Sr, **Aguilar Sánchez Adrián Enrique**, estudiante de la CARRERA DE ENFERMERÍA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD perteneciente a la UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA, previo a la obtención del título de LICENCIADO EN ENFERMERÍA, me permito declarar que luego de haber orientado, estudiado y revisado, lo APRUEBO en todas sus partes.

Atentamente.

Lic. Elsie Antonieta Saavedra Alvarado, MSc

DOCENTE TUTOR

DEDICATORIA

Primero quiero dedicar mi proyecto a Dios por haberme guiado en el transcurso de esta esta que fue muy larga y difícil a la vez, pero nunca me dejó rendirme siempre me dio esas ganas de continuar y poder salir adelante.

A mis padres, que gracias a ellos estoy donde estoy, nunca se rindieron, me formaron con reglas, principios y valores que a lo largo de mi vida me ha servido de mucho para crecer como persona, me dieron ánimos de continuar y de superarme día a día, por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad, muchos de mis logros se los debo a ustedes entre los que se incluye este.

También se lo quiero dedicar a mi abuelita Ruth Mateo, gracias a ella por haberme criado como un hijo, por enseñarme muchas cosas, por siempre creer en mí y darme los mejores consejos y por nunca dejarme solo en algunos momentos de mi vida.

Adrián Enrique Aguilar Sánchez

AGRADECIMIENTO

Gracias a mi universidad, gracias por haberme permitido formarme y en ella, gracias a todas las personas que fueron partícipes de este proceso, ya sea de manera directa o indirecta, gracias a todos ustedes, fueron ustedes los responsables de realizar su pequeño aporte, que el día de hoy se vería reflejado en la culminación de mi paso por la universidad. Gracias a mis padres que fueron mis mayores promotores durante este proceso, gracias a Dios, que fue mi principal apoyo y motivador para cada día continuar sin tirar la toalla.

Este será un momento que jamás olvidaré, espero que perdure por mucho tiempo, al haber logrado este objetivo que me ha costado mucho, pero al fin lo estoy logrando, también agradecer a quienes invirtieron su tiempo para echarle una mirada a mi proyecto de investigación.

Adrián Enrique Aguilar Sánchez

DECLARACIÓN

El contenido del presente estudio de graduación es de mi responsabilidad, el patrimonio intelectual del mismo pertenece únicamente a la Universidad Estatal Península de Santa Elena.



Aguilar Sánchez Adrián Enrique
CI: 0705446011

ÍNDICE GENERAL

TRIBUNAL DE GRADO	I
APROBACIÓN DEL TUTOR	II
DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTO	IV
DECLARACIÓN.....	V
ÍNDICE GENERAL	VI
ÍNDICE DE TABLAS	VIII
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	IX
RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	3
1. El Problema	3
1.1. Planteamiento del problema	3
1.2 Formulación del problema.....	5
2.2.Objetivos Específicos	5
3.Justificación.....	5
CAPÍTULO II.....	7
2.1. Marco referencial.....	7
2.2. Marco teórico.....	9
2.3. Fundamentación legal.....	21
2.4. Formulación de la hipótesis.....	22
2.5. Identificación y clasificación de variables.....	22
2.6. Operacionalización de variables	21
CAPÍTULO III	23
3. Diseño Metodológico	23
3.1. Tipo de Investigación.	23
3.2. Método de Investigación.	23
3.3. Población y Muestra.....	23

3.4. Tipo de muestreo.....	24
3.5. Técnica de recolección de datos.....	24
3.6. Instrumento de recolección de datos.....	24
3.7. Aspectos Éticos.....	24
CAPÍTULO IV	25
4. Presentación de resultados.....	25
4.1. Análisis e interpretación de resultados	25
4.2. Contratación de la hipótesis	29
5. CONCLUSIONES	31
6. RECOMENDACIONES	32
7. Referencias Bibliográficas.....	33
8. ANEXOS	36

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Variable dependiente: Mobbing	21
Tabla 2. Variable independiente: Rendimiento Académico	22
Tabla 3. Datos estadísticos descriptivos	29
Tabla 4. Correlación entre las variables Mobbing y Rendimiento Académico.....	30

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Distribución de percepción de violencia psicológica.....	26
Gráfico 2. Distribución de percepción de violencia física.....	27
Gráfico 3. Distribución de percepción de síndrome de Burnout.....	28
Gráfico 4. Distribución de percepción de rendimiento académico.....	29
Gráfico 5. Distribución de rendimiento académico en relación al mobbing.....	30
Gráfico 6. Distribución de efectos colaterales.....	39
Gráfico 7. Distribución percepción de los de factores de bienestar.....	39
Gráfico 8. Distribución de la carga de trabajo en las Unidades Operativas.....	40
Gráfico 9. Distribución de la desvalorización del trabajo de internos.....	40

RESUMEN

El acoso laboral es un comportamiento negativo entre superiores y subordinados en una organización laboral, como resultado la persona afectada se convierte en blanco de humillaciones o comportamientos hostiles afectando su salud mental; razón que motivó la elaboración del presente trabajo investigativo que tiene como objetivo principal analizar como el mobbing se relaciona con el rendimiento académico del interno de enfermería de la provincia de Santa Elena, 2023; la investigación posee un enfoque cuantitativo con diseño descriptivo no experimental, con corte transversal, en la recolección de datos se aplicó como instrumento la escala Internacional de Cisneros que permiten detectar el tipo de mobbing y cuáles son los efectos en la salud mental del trabajador; los resultados evidenciaron que, el 84% de estudiantes denotaron incidencias en actos de abuso psicológico, luego se analizó las variables mobbing y rendimiento académico, donde, se demostró una correlación bilateral de $>0,49$ en correlación de Pearson; Se concluyó en el estudio que los internos de enfermería que son víctimas de mobbing se ven afectados en el rendimiento académico, debido al ingreso de un mundo laboral, donde los estudiantes se encuentran bajo nuevas presiones y buscan la manera se superarlas.

Palabras clave: Mobbing; rendimiento académico; violencia.

ABSTRACT

Workplace bullying is a negative behavior between superiors and subordinates in a work organization, as a result of which the affected person becomes the target of humiliation or hostile behavior that affects their mental health; reason that motivated the preparation of this investigative work whose main objective is to analyze how mobbing is related to the academic performance of the nursing intern in the province of Santa Elena, 2023; The research has a quantitative approach with a non-experimental descriptive design, with a cross-section, in the data collection the International Cisneros scale was applied as an instrument that allows detecting the type of mobbing and what the effects are on the mental health of the worker; The results showed that 84% of students reported incidences of acts of psychological abuse, then the variables mobbing and academic performance were analyzed, where a bilateral evaluation of >0.49 was demonstrated in Pearson evaluation; The study concluded that nursing interns who are victims of mobbing are affected in their academic performance, due to entering a world of work, where students find themselves under new pressures and look for ways to overcome them.

Keywords: Academic performance; mobbing; violence.

INTRODUCCIÓN

El acoso en el lugar de trabajo (también conocido como mobbing) es un comportamiento negativo entre superiores y subordinados en una organización laboral, las personas afectadas se convierten en blanco de humillaciones o comportamientos hostiles dañando su reputación, dignidad e integridad moral, las principales víctimas de acoso laboral son personas con o sin estudios profesionales que no cuentan con un trabajo estable en todo el mundo (Ahumada et al., 2021).

El mobbing es una problemática de salud mental a nivel global, pese al avance tecnológico presentados en la actualidad, existen altos índices de acoso laboral, se estima que cerca del 8,5% de trabajadores a nivel mundial ha sido víctima de algún tipo de violencia o intimidación dentro del lugar de trabajo; una de las principales causas es la falta de denuncias por parte del trabajador, por temor a perder el empleo, debido a las falencias legales que existen en diferentes países, dejando vulnerable al empleado (Ávila, 2020).

La Organización Mundial de la Salud (2022), en su Informe Mundial sobre Violencia y Salud, define la violencia como el uso deliberado de la fuerza física o psicológica por parte de una persona o grupo de personas que puede causar daño físico o psicológico. Por tanto, es importante demostrar la violencia colectiva, ya que puede evolucionar hacia formas más sutiles, como el acoso, que es una de las manifestaciones de la violencia en el lugar de trabajo.

El acoso puede adoptar muchas formas y niveles; puede ocurrir entre compañeros, de un jefe a un subordinado o viceversa; se caracteriza por índices de violencia física, psicológica y sexual, sus raíces pueden ser sociales, culturales, laborales, sucede en las siguientes situaciones: presión psicológica de compañeros de trabajo, disputas entre compañeros, comportamiento deshonesto que logra un objetivo específico en contra de los deseos de la víctima. Se caracteriza por una hostilidad persistente que se manifiesta sistemáticamente y persiste en el tiempo, provocando problemas psicológicos, accidentes laborales repetidos, ausentismo, etc.

Las profesiones de salud se caracterizan por el alto índice de mobbing dentro de las instituciones hospitalarias, donde el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) ha

determinado que la profesión de enfermería tiene tres veces más probabilidades de ser víctima de abuso en el lugar de trabajo que cualquier otra profesión. Un estudio del Reino Unido encontró que el 97% de las enfermeras encuestadas conocían a un colega que había sufrido violencia en el lugar de trabajo. Una encuesta realizada en Chile mostró que el 73,4% de las enfermeras creían haber sido víctimas de violencia y el 66,3% dijo que creía que sus colegas eran objeto de violencia (Navarrete, 2019).

La pasantía hospitalaria consiste en una práctica clínica en turnos, donde el estudiante permanece bajo la supervisión de una enfermera profesional; para el interno enfermero es un proceso de adaptación estresante, donde aplica el método científico aprendido dentro de las instalaciones universitarias en un caso en específico a su rotación asignada, por lo que es importante determinar el nivel de estrés y sobrecarga laboral; por lo que la acumulación de estrés puede provocar cambios fisiológicos y psicológicos que pueden perjudicar la salud de una persona.

El mobbing laboral dentro de las instituciones de salud está en aumento. Investigaciones como Climent y otros (2023), muestran que la incidencia de acoso o violencia entre los profesionales de la salud es alta, especialmente en la profesión de enfermería donde se estima que entre el 19% al 44% de los profesionales han sido víctimas directas o indirectas de mobbing dentro de su jornada laboral.

El presente estudio determinó la relación entre el mobbing y el rendimiento académico del interno de enfermería de la provincia de Santa Elena, mediante una investigación de campo, no experimental con enfoque cuantitativo y descriptivo, a través de la aplicación de la escala Internacional de Cisneros, que permiten detectar el tipo de mobbing y cuáles son los efectos en la salud mental del trabajador.

CAPÍTULO I

1. El Problema

1.1. Planteamiento del problema

A lo largo de la historia el ser humano ha buscado la manera de producir, trabajar y desenvolverse dentro de la naturaleza que les rodea a través de actividades que le permite mejorar sus condiciones de vida. La búsqueda constante del éxito laboral que cumpla con las expectativas de alcanzar una vida plena y digna como persona, ha considerado al trabajo un eje principal para alcanzar su autorrealización (Ahumada et al., 2021).

Existen factores que permiten crear un ambiente laboral agradable, en el cual, el trabajador alcanza su máximo potencial, no obstante, en otros casos el ejercer una labor diaria en un ambiente laboral hostil puede desencadenar patologías que afectan el estado de salud físico y psicológico del mismo, llevando a una mala toma de decisiones o malas prácticas profesionales en el afectado (Castillo y Sánchez, 2022).

A nivel mundial ha surgido un fenómeno de gran impacto en las últimas décadas denominado “mobbing o acoso laboral”, éste ha generado negativas consecuencias en la salud y desempeño de los trabajadores. En un estudio por la OIT (Organización Internacional del Trabajo, 2019), donde, identifica el mobbing como “el acoso psicológico consiste en el hostigamiento a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de empleados”.

La Organización Internacional del Trabajo (2018), evidenció que en Francia uno de cada cuatro empleados declaró ser víctima de mobbing debido a sus creencias, orientación sexual, genero, raza, estado de salud o discapacidad, y en los últimos años el 33% de varones y el 32% de féminas, declararon algún tipo de denigración por parte del empleador o compañeros; esto a pesar a ser un país con leyes estandarizadas enfocadas al cumplimiento de sus artículos en defensa del empleado.

Las víctimas de mobbing son un grupo expuesto a múltiples tipos de maltrato entre el que se destaca la violencia psicológica, se tiene que considerar que dentro del Ecuador

existen leyes que protegen al empleado público o privado por entidades gubernamentales, sin embargo, no se logra solventar las necesidades de este grupo específico, por la falta de conocimiento de sus derechos y obligaciones emitidas por las leyes institucionales, o por la necesidad de una fuente de ingresos económicos que ayuden a solventar los gastos intradomiciliarios; arriesgando su integridad física y psicológica ante este tipo de situaciones.

Existen múltiples profesiones donde se logra visualizar el acoso laboral, sin embargo, las carreras derivadas de salud humana son las que se caracterizan por un alto índice mobbing dentro de las instalaciones hospitalarias, investigaciones han determinado que la profesión de enfermería es una de las principales víctimas de abuso con cerca del 44% de los enfermeros han recibido sobrecarga laboral, intimidación o algún tipo de acoso por parte de los líderes o por compañeros de trabajo (Canteros, 2022).

Dentro del ámbito hospitalario se encuentra el estudiante de salud que realiza sus prácticas preprofesionales o el internado rotativo como requisito fundamental para poder ejercer en el ámbito público nacional, en el transcurso de este proceso el interno de salud se ve sometido a sobrecargas laborales exigidos por la institución de salud, así como, el tiempo para poder asistir a su academia y cumplir con las tareas encomendadas por la misma, siendo un proceso agotador para la persona que la vive (Gómez y Sánchez, 2021).

La vulneración de los derechos los lleva a tolerar situaciones de marginalidad y hostigamiento emitidas por sus compañeros de trabajo o por sus superiores. En casos críticos las personas que son víctimas de mobbing no comunican estas novedades a las personas encargadas de dar solución o guiarles en este tipo de situaciones, optando por la renuncia a la empresa pese a la existencia del Código del Trabajo que es la ley que vela y protege los derechos de los trabajadores en Ecuador (Westhues, 2019).

Se evidencia que el acoso afecta a un número indeterminado de estudiantes del área de la salud dentro de clínicas u hospitales en el Ecuador a pesar de que existen leyes que velan por el bienestar del trabajador ecuatoriano, estas, no son cumplidas en su cabalidad; entre los principales motivos se encuentra: la falta de control administrativo y la sobrecarga de tareas encomendadas a los internos de enfermería, afectando su estabilidad mental, física y su rendimiento académico (Solis y Mora, 2022).

En la provincia de Santa Elena no se han realizado estudios específicos de cómo afecta el mobbing en el aspecto físico, psicológico en el estudiante de la carrera de enfermería que cursa su internado rotativo dentro de las instituciones de salud pública, generando una necesidad de conocer cómo afecta el mismo dentro del ámbito hospitalario del territorio, en el cual cursan sus prácticas preprofesionales sin conocer sus derechos o posibles afecciones al soportar distintos tipos de actividades de discriminación dentro de sus lugares de trabajo.

1.2 Formulación del problema

Ante la presente problemática, se plantea la siguiente interrogante:

¿Cómo afecta el mobbing y cuál es su relación con el rendimiento académico del interno de enfermería de la provincia de Santa Elena?

2. Objetivos

2.1. Objetivo General

Analizar como el mobbing se relaciona con el rendimiento académico del interno de enfermería de la provincia de Santa Elena, 2023.

2.2. Objetivos Específicos

1. Identificar el tipo de mobbing presente en los internos de enfermería.
2. Evaluar el rendimiento académico de los internos de enfermería según el avance práctico durante las rotaciones de internado.
3. Determinar la relación que existe entre el mobbing y el rendimiento académico en el interno de enfermería de la provincia de Santa Elena.

3. Justificación

El desarrollo de la investigación, es de relevancia práctica por lo que incide en la salud mental de los internos de la provincia de Santa Elena siendo el mobbing una problemática social a nivel mundial, la cual, afecta de forma psicológica a los estudiantes y

profesionales del área de salud, vulnerando sus derechos laborales regidos por los estatutos de una nación.

La relevancia teórica del estudio, se establece en la información estadística sobre mobbing laboral y su relación con el rendimiento académico en los internos de enfermería dentro de la provincia de Santa Elena, donde, no existen datos necesarios enfocados a la erradicación de esta problemática, ni se conocen sobre estrategias utilizadas por las autoridades para la disminución de los casos de acoso laboral, por falta de una entidad específica que se encargue en el control del cumplimiento de las leyes de trabajo dentro de la zona peninsular.

La relevancia social de esta investigación es primordial para detectar indicadores de mobbing y su relación en el rendimiento académico del interno de enfermería, logrando obtener datos que aporten a la elaboración de planes estratégicos que logren erradicar la problemática social presentada hacia los futuros profesionales del área de salud, estableciendo mejores tratos laborales mejorando la capacidad de aprendizaje y aplicación de los conocimientos adquiridos en su formación académica y practicas preprofesionales.

La relevancia académica, de la investigación es fundamental, aportando con los datos e información necesaria sobre el mobbing y su relación con el rendimiento académico del interno de enfermería de la provincia de Santa Elena, incentivando a investigadores y estudiantes de la carrera como un aporte teórico con el objetivo de erradicar la problemática social.

El proyecto es viable por lo que el mobbing laboral es una problemática real dentro de las instituciones de salud que debe ser intervenida inmediatamente, con el objetivo de erradicar el acoso laboral en los internos de enfermería, y es factible por los que la muestra de estudio, no es un grupo cautivo, por lo cual, facilita el acceso a la realización del presente estudio investigativo.

CAPÍTULO II

2.1 Marco referencial

En Suecia, Agliano (2019), publicó un estudio denominado El Contenido y Desarrollo de Mobbing y su efecto en el rendimiento académico, con el objetivo de identificar los casos de hostigamiento grupal hacia un individuo en común, a pesar de que el mobbing es un fenómeno practicado desde la antigüedad, no fue hasta el año 1980 que empezaron a realizarse investigaciones acerca del tema, en el presente estudio se evidenció que el 74% de los estudiantes de salud sufrieron un tipo de acoso, de la cual el 56% tuvo una baja en sus estudios, reduciendo la capacidad de concentración y superación.

El mobbing es un tema de investigación que se incluye en el ámbito psicológico y de salud, debido a su gran impacto en la salud del individuo, en la cual pueden ser un factor de la génesis de ideas suicidas en los estudiantes, por su acoso constante por parte de sus iguales e incluso de parte de los educadores.

En México, Chamorro (2020), evidenció que el mobbing es un problema psicosocial grave que se refiere a una conducta negativa persistente en el contexto laboral dirigida contra una o más personas por parte de un supervisor o compañero de trabajo. El objetivo del estudio fue examinar si se produjo acoso entre los estudiantes que completaron pasantías de enfermería. Se trata de un estudio cualitativo, descriptivo, transversal y no experimental, realizado mediante la escala de Cisneros, que consta de 43 ítems objetivos y 43 categorías de calificación del terrorismo psicológico.

Durante el proceso investigativo de Chamorro (2020), evidencio que el 51% de los estudiantes afirmó haber sido víctima de acoso psicológico y el autor del motín fue una enfermera (80%), también indicaron que en su práctica encontraron un promedio de 18,8 estrategias o comportamientos diferentes relacionados con el acoso, un grupo significativo dijo que fue víctima de acoso varias veces al año o menos (47%) y una vez al mes o menos (23%), y el 30% dijo que no experimentó ningún acoso, los resultados evidenciaron que el acoso laboral también ocurre entre las enfermeras profesionales.

En Colombia, Canteros (2022) estableció una investigación con el objetivo de identificar el impacto de un programa de aceptación social basado en la persistencia de grupos de

estudiantes, con un enfoque cuantitativo y un diseño cuasiexperimental longitudinal con observaciones previas (preprueba) y posteriores (posprueba) de la intervención del programa. La selección intencional se realizó con la participación de 26 estudiantes, 13 fueron el grupo control y 13 fueron el grupo experimental. Para ello, utilizó la escala CIE abreviada, los resultados evidenciaron que la intervención redujo significativamente el comportamiento agresivo e irrespetuoso hacia los compañeros, lo que contribuyó al acoso y la intimidación.

En Perú, Sticco y Villanueva (2022), desarrollo una investigación con la finalidad de abortar la problemática de mobbing en la sociedad, teniendo como objetivo de investigación: Describir las características de mobbing en los estudiantes de salud de una universidad de la región peruana, el método de estudio fue cuantitativo, descriptivo, transversal, en el estudio se utilizó el cuestionario LIPT-60, que incluyó a 111 enfermeros internos de 6 hospitales, y se realizaron análisis univariados de las subescalas del cuestionario según género, universidad y ubicación, ubicación hospitalaria y rotación de servicios.

Los resultados encontrados por Sticco y Villanueva (2022), evidenciaron que del total de internos de enfermería encuestados en la región Lambayeque, el 74,7% fueron víctimas de acoso psicológico; donde los estudiantes de enfermería varones informaron del 83,9% de los incidentes de acoso, aunque cabe señalar que el 21,4% de ellos fueron de naturaleza "baja". ($p < 0,05$), mientras que el 68,4% de los casos de maltrato reportados ocurrieron en hospitales del MINSA y de esta proporción, el 33,3% se encontró en nivel alto con el 21,6% en nivel moderado y sólo el 13,5% en nivel bajo ($p < 0,001$); se concluyó que los pasantes de enfermería que reportaron con mayor frecuencia acoso fueron: varones en rotación de pediatría y pasantes de universidades privadas.

En Ecuador en la provincia de Tungurahua un estudio realizado por Piñas y otros (2021), con el tema Factores de riesgo psicosociales y violencia laboral en el personal de salud del distrito Ambato, con el objetivo determinar la relación que los factores de riesgo psicosociales ejercen en la violencia laboral en el personal de salud, se utilizó una metodología no experimental, correlacional y descriptiva, donde, se evidenció que el 80% de los encuestados sufrió algún tipo de violencia psicológica por parte de sus jefes o compañeros de trabajo.

En la provincia de Santa Elena un estudio por Chamorro (2020), con el objetivo de determinar los factores de riesgos psicosociales que influyen en la salud de los licenciados(as) de enfermería, con una metodología descriptiva, no experimental, cuantitativa; donde, se evidenció que el 83% de los profesionales de salud sufrieron algún tipo de mobbing aumentando el riesgo de padecer afecciones en su salud mental.

2.2. Marco teórico.

2.2.1 Mobbing

Navarrete (2019), realizó un estudio acerca del término mobbing, en donde se establecen los orígenes de la palabra, siendo utilizada por primera vez por Konrad Lorenz, siendo un etólogo muy conocido de su época, en donde se describe como Mobbing, al ataque de un grupo de animales, contra uno solo ya sea este más grande o más pequeños, y del mismo modo, asocio este término a la conducta destructiva de un grupo de niños contra uno solo. El mobbing o acoso laboral, es el conjunto de acciones del hostigador con el objetivo de producir a la víctima sentimientos de miedo, desprecio y terror, a través de insultos, humillaciones, golpes y violencia sexual hacia un trabajador, afectando en la calidad de desempeño de la víctima e induciendo daños psicológicos y físicos.

2.2.2 Mobbing según la posición jerárquica

El mobbing, se presenta en diferentes posiciones jerárquicas, y cada tipo de hostigamiento se apega un término diferente, los cuales se detallarán a continuación:

Mobbing vertical descendente: Es aquel tipo de hostigamiento en el cual el acosador pertenece a un nivel jerárquico mayor que al de la víctima, a esta práctica también se la denomina “bossing” (Féliz, 2019).

Mobbing vertical ascendente: A diferencia del Mobbing vertical descendente, el acosador pertenece a un nivel de jerarquía menor que la víctima, en este caso el hostigador puede tener causas de interés personal, como no aceptar que su víctima se encuentre en un nivel superior a él, es decir, no admiten que sea su dirigente (Fornés y Sánchez, 2020).

Mobbing horizontal: En este caso se puede evidenciar los niveles de envidia, ya que en el Mobbing horizontal, el acosador y la víctima, pertenecen al mismo piso de jerarquía, lo cual facilita atacarse entre compañeros (Félez, 2019).

Aunque se diferencian explícitamente tres tipos de Mobbing jerárquicos, se puede establecer un acoso mixto, es decir, se puede dar por el aislamiento de la víctima, en el caso de que un estudiante más experimentado, hostigue a su compañero, por acto espejo a las acciones del estudiante con mayor conocimiento el demás compañero que se encuentre en el mismo nivel de la víctima procederá a recluirse (Megías y Serrano, 2021).

2.2.3. *Mobbing según el objetivo*

El análisis ejecutado por Carvajal y Dávila, (2023), muestra que desde la perspectiva que tiene el acosador se puede distinguir entre:

Mobbing estratégico: El tipo de Mobbing estratégico, de complementa con el acoso vertical descendente, en donde se busca que la víctima no demande sus derechos de un adecuado proceso de aprendizaje, mientras que los docentes incentivan a la abdicación de su víctima (retiro voluntario del trabajo) (Carvajal y Dávila, 2023).

Mobbing disciplinario: La perspectiva que se evidencia en este tipo de Mobbing, es la sumisión del estudiante llegando incluso hasta la humillación del mismo, realizando labores que incluso no sean parte de su perfil profesional, creando un ambiente hostil, dirigido por el temor de la revelación, debido a que la no sumisión del individuo, llevará consigo un castigo (De La Fuente, 2019)

Mobbing de dirección: También denominado Mobbing de gestión, que se complementa con el tipo disciplinario, mezclando la sumisión con la productividad educativa, en la cual se establecen objetivos con la intención de maximizar la obtención de recursos favorables para la organización, sin embargo, los estudiantes no se muestran conforme con las estrategias que toman los docentes para alcanzar su objeto propuesto, dando resultados negativos a largo plazo (González, 2018).

2.2.4. Fases del Mobbing

Tomando en cuenta al teórico Piñuel que realizó investigaciones acerca de las fases del mobbing, en donde se destacaron 5 fases de acoso:

- 1. Fase de incidentes críticos:** Es decir la problemática que va a existir entre acosador y acosado.
- 2. Fase de acoso y estigmatización:** En el cual se establecen conductas perversas que perjudicarán a la víctima, no es necesario que se incluya maltrato.
- 3. Fase de intervención de la dirección:** En esta fase la víctima será la culpable de la problemática que se desató dentro del ambiente educativo, a pesar de la intervención de los directivos, el acosado no tendrá oportunidades de ganar contra su acosador.
- 4. Fase de solicitud de ayuda especializada externa y diagnóstico incorrecto:** El diagnóstico se ve afectado por la tergiversación de las situaciones causales del problema.
- 5. Fase de salida de la organización:** Las víctimas buscan recuperar su tranquilidad y libertad, por ende, renuncian a su educación, cumpliendo el objetivo del acosador (Morales et al., 2021).

Se realizó una investigación en donde diferenciamos la teoría de Leymann, destacando 4 fases del Mobbing:

- 1. Fase de conflicto:** Inicio de la problemática, con sentimientos de envidia y rivalidad.
- 2. Fase de estimación:** Fase en la que se empiezan a desarrollar las acciones de seguimiento, hostigamiento y humillación contra la persona objetivo, aumentando cada día su intensidad.

3. Fase de intervención de la empresa: Es resultado de las acciones obtenidas en la fase anterior, donde se busca la resolución de la problemática, sin embargo, los directivos no actúan de la manera correspondiente, terminando como culpable la víctima.

4. Fase de marginación: Es la exclusión de la víctima de su entorno educativo.

Se puede comparar las fases en las dos teorías descritas con anterioridad, destacando que con más fases o menos fases, el resultado de las fases del mobbing es aproximadamente el 90% el mismo, en donde la víctima termina cumpliendo el objetivo de su acosador, en donde se busca la exclusión total de su puesto de trabajo. Sin contar con los daños emocionales, psicológicos y posiblemente hasta físicos, con el que pueda desencadenar la víctima (Valsania et al., 2022).

2.2.5. Causas del Mobbing

Para Jiménez, et al. (2020), destaca en su investigación que una de las causas principales es la amenaza e inseguridad que sienten los acosadores dentro de su lugar de estudio, evidenciando que el tipo de Mobbing más común es el descendente, ya que los cambios a los que presentan los acosadores, frente a un nuevo estudiante, con ideas creativas, hace que estos experimente inseguridades en sus carreras profesionales, por este motivo sus actos se ven reflejados a la denigración y humillación de sus colegas profesionales.

Otra de las causantes de Mobbing son los sentimientos infantiles de celos y envidia, debido a la actividad, creatividad y brillantes que presentan los demás estudiantes, los cuales son hace sentirse como una nulidad. La denigración y rechazo de algunas personas, hacia otras por su costumbre, edad, nivel de instrucción alcanzado, raza, son tomadas como defectos que causan exclusión del grupo de trabajo, e inclusión se puede dar el caso de ser un empleado nuevo el cual no cumple con las expectativas del acosador, y es excluido sin razón aparente.

2.2.6. Consecuencias del Mobbing

Las acciones que se realizan dentro de una problemática traen consigo consecuencias, para las partes involucradas, tanto agresores, víctimas, como testigos. Empezando por los

últimos, se estos al no haber actuado, y formar parte del Mobbing silencioso, presentaran sentimientos de culpa y estrés, además se genera consecuencias sociales, la carrera profesional de enfermería se verá afectada, en la pérdida de un posible elemento favorable para la misma, disminuyendo así su proyección a largo plazo.

El acosador, no es quien se lleva las peores consecuencias, si no la víctima, debido a que este solo podría presentar sentimientos de culpabilidad ocasional, sin embargo, los verá válidos por alcanzar su objetivo (Blanco y Moros, 2020).

2.2.6.1 Consecuencias para la víctima

Las víctimas, son el grupo que reciben las consecuencias mayores, las cuales afectan su salud emocional, social e incluso física; entre las contrariedades a las que se enfrentan estos individuos, podemos encontrar el trastorno de estrés postraumático, irritabilidad, depresión, ansiedad, e incluso ideas suicidas (Montoya, 2021), en la parte física, se desarrollan diferentes signos y síntomas, que hacen que la víctima pueda correr grave peligro, por ser signos de alarmas que pueden pasar desapercibidos por terceros, destacando dolor lumbar, cefalea, insomnio, inseguridad propia, taquicardia, problemas de concentración y memoria, pesadillas constantes, y agresividad contra su propia persona.

El mobbing juega con la psicología de las personas, depende de la víctima, la intensidad de las consecuencias productos del mobbing, dentro de la salud mental se presentan cuadros de desorden de la psique, enlistados de menor a mayor grado de intensidad: trastornos de ansiedad y pánico, trastornos depresivos, trastornos de somatización, sensibilidad, adicciones, trastornos de personalidad múltiples, exclusión voluntaria de la sociedad y de su entorno profesional (Montoya, 2021). En el último de los casos, que la víctima no cuente con ayuda profesional, y no sepa sobrellevar solo esta problemática, se convierte en un padecimiento crónico, muchas personas que no superan esta fase, terminan buscando el suicidio como opción de libertad de su sufrimiento (Canteros, 2022).

2.2.7. Escala de Cisneros de valoración del Mobbing

Patlán et al. (2022), realizaron un estudio sobre de la Escala de Cisneros aplicado por primera vez en el año 2001, que evidencia un cuestionario individual del psico-terror, la negación, estigmatización y rechazo social organizacional.

La escala de Cisneros ayuda a detectar a la víctima, es decir permite identificar a una persona que padezca acoso laboral; el cuestionario debe cumplir con los siguientes parámetros:

- Comunicación
- Inclusión
- Expresión
- Cotilleo
- Culpabilidad
- Amenaza
- Sumisión y castigo
- Humillación
- Salida fácil de los problemas
- Pérdida de la libertad
- Desviación de los objetivos organizacionales

La escala de Cisneros consta de 42 preguntas, sin embargo, se detallan a continuación las 18 preguntas más importantes para reconocer una víctima de mobbing:

1. Gritos de intimidación
2. Interrupción continua a la expresión de ideas
3. Inventos de rumores de las supuestas malas intenciones

4. Desprecio del trabajo elaborado por la víctima
5. Culpabilidad injusta de errores producidos en la empresa
6. Inconformidad de las acciones y decisiones tomadas.
7. Dramatización de pequeñas equivocaciones para alterar a la víctima
8. Amenazas de castigos como: despidos, traslados, etc.
9. Disminución del valor profesional y personal
10. Intento de desmoralización
11. Supervisión hostigadora de los trabajos realizados
12. Evaluación negativa de los trabajados supervisados
13. Asignación de trabajos no acordes a la capacidad profesional con objetivo de humillación
14. Desprecio y humillación público
15. Distorsiones malintencionadas de las ideas emitidas
16. Explotación laboral
17. Envenenamiento psicológico de la gente que rodea a la víctima
18. Burlas de los aspectos profesionales

2.2.8. *Tratamiento*

2.2.8.1 *Acompañamiento psicológico*

El acompañamiento psicológico es una fase de supervisión y relación entre la víctima y un mediador, este proceso es realizado cuando una persona se encuentra pasando por un momento de difícil solución, en el caso de un acoso, las víctimas presentan diversos cuadros de alteración psicológica, donde se busca la guía de un profesional que ayude a mejorar los signos y síntomas presentes (Medina y Lorany, 2022).

El acompañamiento psicológico buscar mejorar la sintomatología a través de terapias e intervenciones cognitivas y conductuales, los cuales ayudaran a un largo plazo la focalización de los sentimientos y emociones.

2.2.9. Intervención cognitivo-conductual en síntomas depresivos

Actualmente la depresión es una enfermedad de alta preocupación por la Organización Mundial de la Salud la misma que describe que es la mayor morbi-mortalidad en víctimas de acoso laboral, esta puede iniciar a corta edad, por la presión emitidas por sus superiores en el ámbito profesional. Se puede definir la depresión como la perspectiva clínica que afecta la parte cognitiva y comportamental del paciente (De la Cruz, 2021).

La terapia cognitiva-conductual, las cuales intervienen directamente en la parte del psicoanálisis y su forma de actuar en los cambios de comportamientos a través de los cambios de ideales.

Para las víctimas de mobbing, acceder a una terapia cognitiva-conductual sería de gran ayuda, ya que su depresión por el hostigamiento causado en su lugar de trabajo, ciegan la visión de sí mismo, el mundo que los rodea y su futuro, creando ideas negativas y suicidas (Piñuel y Zabala, 2018).

Las víctimas de mobbing deben acceder a terapia que se establecen dos eslabones claves: el empirismo colaborativo, que se basa en la colaboración del psicólogo y la víctima, con respeto, sutileza, aceptación y empatía, buscan ahondar en los pensamientos y sentimientos del paciente, donde se muestran datos subjetivos, que conllevan a la colaboración de ambos para buscar una solución en conjunto; así mismo, la auto terapia ampliada, siendo el segundo eslabón que busca la autonomía del paciente, en la cual se inculca a la víctima la realización de tareas que modifiquen su conducta y reduzcan los pensamientos depresivos y suicidas (Catañeda, 2020).

2.2.10. Terapia meta-cognitiva de ansiedad generalizada

Patlán et al. (2022), define la ansiedad generalizada como un trastorno compulsivo involuntario donde la victima presenta, agitación, nerviosismo, alteraciones en el apetito,

alteraciones en el sueño, dolor muscular, falta de concentración, llegando a un límite de incapacidad, ese trastorno es uno de los más comunes que son consecuencia del mobbing, afectando la parte social de los acosados, además de su psique, y su estado físico alterado.

Para generar tratamiento adecuado de la ansiedad generalizada, se debe pasar por tres fases, las cuales son: el pretratamiento, en donde se buscan los causantes de la crisis; el tratamiento, que se da por medio de terapia cognitiva-conductual y por último el seguimiento del caso para evaluar el avance o retroceso del mismo, realizar modificaciones y ajustes en la terapia. El tratamiento se puede extender según el individuo a tratarse, pueden ser fases largas, que muestran que el paciente ha sido afectado negativamente por un largo tiempo, lo cual ha enraizado los síntomas del trastorno, lo cual hace más difícil su tratamiento (Medina y Lorany, 2022).

El objetivo de esta terapia es eliminar o disminuir a un 99% los síntomas y signos de ansiedad, para esto el psicólogo a cargo del caso, busca generar confianza y respeto, para conseguir una buena comunicación, en las primeras fases, esta parte se verá afectada a niveles, más leves o más altos de acuerdo a la cronicidad de los síntomas de la víctima (Didier, 2022).

2.2.11. Terapia cognitiva-conductual en el trastorno adaptativo

El trastorno adaptativo, presenta signos y síntomas que suelen ser confundidos como normales por la presión social, con la diferencia que estos, afectan de manera negativa a las actividades usuales, falta de confort y apetito, trastornos de sueño, irritabilidad, ansiedad e incluso la depresión. Además de presentar síntomas emocionales que se desenvuelven en crisis, tanto de llanto como agresión, esto debido a un pensamiento específico maligno contra su propia persona (Yrigoyen, 2022).

Para tratar el trastorno adaptativo, se emplean diferentes test, que determinan la gravedad de los síntomas, como son el test de MILLON, en el cual se establecen patrones de personalidad; test de depresión de Beck, que mide los niveles de depresión a través de 21 preguntas y el test de ansiedad de Hamilton que mide su ansiedad somática y psíquica.

Cabe recalcar que los estudios de trastorno adaptativo que realizan los psicólogos clínicos, son considerados planes de contingencia, es decir que carecen de metodologías que tengan estudios anteriores realizados, y cuentan con técnicas innovadoras, siendo escaso el conocimiento empírico, por otra parte, también suelen existir caso aislados a los que se les establece un objetivo específico, siendo este el de disminuir los síntomas, y reestructurar sus pensamientos hacia el acosador y su causas (Duarte, 2019).

La mente es un lugar misterioso y maravilloso, en la cual, ahondar en las consecuencias que crean sintomatologías conductuales, físicas y emocionales, en los pacientes con trastorno adaptativo, se cree que es un afrontamiento a la problemática actual. La reestructuración y la guía para que el paciente cree nuevas habilidades, hacen que se sientan más confiados, los cuales les permite adaptarse a su realidad.

El psicólogo es un acompañante de la víctima, su perfil es el indicado para escuchar y guiar a su paciente, más no para curarlo, el paciente es quien identifica la disfuncionalidad y causas negativas que afectan su salud, con el fin de encontrar alternativas que lo hagan salir de su estado, en el proceso de terapia se encontraran diversos obstáculos, en los que el paciente mostrara sus síntomas con mayor intensidad, donde este querrá renunciar por sentirse culpable de ser una víctima de mobbing, ya que la mental jugara con los pensamientos que han sido inculcados por sus agresores, cambiar de ideales no resultara sencillo, pero con constancia se llega a la meta (Diener, 2019).

2.2.12. Rehabilitación

Las víctimas de acoso, son vulnerables al momento de la reincorporación laboral, debido a los trastornos que causaron los acosadores, sobre estas, para esto, las personas que fueron vulneradas, se someten a diferentes tipos de terapias y tratamientos psicológicos, en donde fortalecen su autoestima y confianza, la compañía en la que se encuentran laborando, deben ofrecer a sus empleados, zonas de confort, y flexibilidad mayor a los demás, hasta el momento en que la víctima se adapte a su nuevo estilo de vida (Isch, 2020).

Este proceso se enfoca en el apoyo social que ofrece la empresa se conoce como terapia informal, en donde el superior busca la comodidad de la víctima de mobbing,

destinándole labores diferentes a las que realizaba antes, las terapias cognitivas y conductuales que se le ofrecen a las personas acosadas, consta de personal médico, psicológico y legal, a pesar de las controversias que se hallen con los superiores, los acosados que superan sus traumas terminan buscando apoyo fuera del lugar de trabajo (Gual et al., 2020).

2.2.13. Prevención

Pesantes et al. (2019), definen que el mobbing y su prevención se diferencia en tres niveles: la prevención primaria, que se encuentra destinada al cambio ambiental, convirtiéndolo en el mejor lugar donde los trabajadores puedan desenvolverse cómodamente, evaluando los factores de riesgo que presenten características negativas en su desempeño, cabe recalcar que una prevención primaria se da antes de que surjan los actos de acoso laboral, donde se provee asesoramiento a todo el personal, la identificación de grupos vulnerables, y evitar la estigmatización.

La prevención secundaria, se presenta al momento que se identifica el inicio del mobbing, en el cual se busca intervenir de manera temprana a través del dialogo y uso de mediadores, es decir, que aquí interviene una tercera persona que sea imparcial, dando resolución a las diferencias mostradas, con el fin de prevenir consecuencias abruptas en el futuro (Navarrete, 2019).

Ya en la intervención terciaria, se busca la inclusión de especialistas, como: áreas clínicas, psicológicas y de rehabilitación, como medida de prevención, establece un diagnóstico temprano de la salud actual de la víctima, con el fin de dar por terminado el proceso de mobbing a través de sesiones psicológicas, tratamiento sintomatológico, e incluso la rehabilitación de paciente, en su entorno laboral (Alonso, 2019).

2.2.14. Fundamentación de enfermería

2.2.14.1 Teoría de la Adaptación - Callista Roy

La Teoría de la Adaptación de Roy se centra en el concepto de "sistema de adaptación", que incluye los aspectos fisiológicos, psicológicos y sociales del individuo. La

enfermería, según esta teoría, tiene como objetivo principal facilitar la adaptación del paciente al promover la integración de los procesos de regulación y promoción de la salud.

Esta teoría proporciona un marco para entender cómo los factores estresantes ambientales y personales pueden afectar la salud mental de un individuo y cómo los enfermeros pueden intervenir para promover la adaptación y el bienestar (Megías y Serrano, 2021).

Basándonos en la teoría de adaptación de Callista Roy se describe como fundamento en la investigación:

Identificación del sistema de adaptación del interno de enfermería: La teoría de Roy considera al individuo como un sistema de adaptación que incluye aspectos físicos, psicológicos y sociales. En el caso de un interno de enfermería que está siendo víctima de mobbing, su sistema de adaptación se verá afectado en varios niveles. Esto puede incluir cambios en su salud física (como trastornos del sueño o problemas gastrointestinales debido al estrés), cambios psicológicos (como ansiedad, depresión o baja autoestima) y cambios sociales (como aislamiento social o dificultades en las relaciones interpersonales).

Identificación de los factores estresantes: El mobbing en el lugar de trabajo puede manifestarse de diversas formas, como críticas constantes, exclusión social, asignación de tareas injustas o humillaciones públicas. Estos factores estresantes pueden afectar la capacidad del interno de enfermería para adaptarse a su entorno laboral y mantener su salud mental.

Intervención de enfermería centrada en la adaptación: Los enfermeros pueden intervenir utilizando la teoría de Roy para ayudar al interno de enfermería a adaptarse a la situación de mobbing. Esto puede incluir proporcionar apoyo emocional y psicológico, enseñar estrategias de afrontamiento efectivas, abogar por un entorno laboral saludable y ayudar al interno a identificar recursos de apoyo externos, como consejería o grupos de apoyo.

Evaluación continua y ajuste de la intervención: Es importante que los enfermeros continúen evaluando la adaptación del interno de enfermería y ajusten su intervención según

sea necesario. Esto puede implicar cambios en las estrategias de afrontamiento, la búsqueda de recursos adicionales o la colaboración con otros profesionales de la salud mental.

2.2.14.2 Teoría de Hirigoyen (2020)

Las acciones, palabras e incluso los gestos y comportamientos, son comportamientos que pueden reflejar una conducta de abuso.

El modelo de Hirigoyen, se desarrolla específicamente en los valores de la identidad de cada persona, su nacionalidad, costumbres, cultura, la libertad de expresión. La cual busca que las personas se ayuden entre sí, acepten las diferencias, y aprendan a trabajar en conjunto con las características únicas de cada persona, las complementen y de esta forma expresar una mejora en las ideas obtenidas individualmente, exista capacidad de comunicación y trabajo en equipo (Yrigoyen, 2022).

2.3 Fundamentación legal

2.3.1 Legislaciones en la América Latina 2000

América latina es uno de los continentes que poseen escasas leyes que van en contra del acoso laboral, pese a la insuficiencia de una reglamentación determinada de acoso laboral en países hispanoamericanos, eso no simboliza que no se observen en sus sistemas jurídicos disposiciones que resulten adaptables, ya sea para impedir, corregir o para castigar el acoso laboral o mobbing como se puede conocer en otras reglamentaciones.

Acorde al texto expuesto anteriormente se establecen a continuación reglamentación de Perú, exponiendo sus leyes ante dicho fenómeno.

2.3.2. Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP 2020)

La Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) en conjunto con el Código de trabajo, expusieron diferentes artículos que protegen a los trabajadores del acoso laboral que se encuentran situados en la Constitución de la República del Ecuador (2008), detallados a continuación:

- El numeral 66 del Art. 3 de la Constitución del Ecuador, establece que todo trabajador tiene derecho a conservar su integridad física, moral, psicológica y sexual, tanto en la vida profesional pública y privada.
- El Art. 326 detalla en su numeral 5, que el ambiente de trabajo debe ser propicio para todo empleador.

En la Constitución del Ecuador se establece que el Estado debe garantizar el goce de los derechos laborales de todas las personas habitantes de la nación, sin discriminación de sus particularidades, reglamento determinado en el Art. 3 (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

- La Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) describe al acoso laboral en sus artículos: Art. 23, literal 1, donde se reconoce que el ambiente adecuado para desarrollar las tareas diarias profesionales es un derecho irrenunciable, ya que el clima laboral debe garantizar el goce completo de su salud, seguridad, bienestar e higiene. Mientras que en su Art. 48 literal ñ, se encuentra establecida la destitución inmediata de quien incumpla lo establecido en el art. 23
- Art. 230 de la Norma Suprema, Existe la prohibición de las acciones que generen discriminación d cualquier tipo dentro del ambiente laboral.
- Art. 545 numeral 8, se dispondrá disculpas públicas de quien cometió la falta.

2.4. Formulación de la hipótesis.

El mobbing y la sobrecarga laboral hacia el interno rotativo de enfermería se ve vinculado de forma estrecha con el rendimiento académico universitario, afectando directamente en las notas y aprendizaje del estudiante.

2.5. Identificación y clasificación de variables

Variable dependiente: Mobbing

Variable independiente: Rendimiento Académico

2.6. Operacionalización de variables

Tabla 1. Variable dependiente: Mobbing

Variable dependiente	Definición operacional			
	Definición conceptual	Dimensión	Indicadores	Técnica
Mobbing	El mobbing es un tipo de acoso laboral, que se caracteriza por su gravedad, en la cual la víctima, es culpada, con el fin de perjudicar su vida personal y profesional.	Tipos de Mobbing	Acoso psicológico Violencia física Acoso Sexual Burnout Acoso Horizontal Acoso Vertical	Cuestionario de Cisneros

Elaborado por: Adrián Aguilar Sánchez

Tabla 2. Variable independiente: Rendimiento Académico

Definición operacional				
Variable dependiente	Definición conceptual	Dimensión	Indicadores	Técnica
Rendimiento Académico	El rendimiento académico es una medida de las capacidades del alumno, que expresa lo que éste ha aprendido a lo largo del proceso formativo.	Personal Efectos colaterales	Satisfacción personal Bienestar Psicológico Bienestar físico Calidad de aprendizaje Depresión Trastornos de personalidad Insomnio Cefalea Mialgia Lumbalgia	Encuesta

Elaborado por: Adrián Aguilar Sánchez

CAPÍTULO III

3. Diseño Metodológico

3.1. Tipo de Investigación.

El presente estudio posee un enfoque cuantitativo, el cual, recopilará datos numéricos y estadísticos mediante la aplicación de los instrumentos validados referente al tema a investigar “Mobbing y su relación con el rendimiento académico del interno de enfermería. Santa Elena, 2023; posterior la información será procesada y se elaborará gráficos con su respectivo análisis para mejor comprensión del lector.

3.2. Método de Investigación.

La investigación es descriptiva, detallando la información relevante del proceso, no experimental, por lo que, el investigador no intervendrá en la toma de decisiones de los participantes muestra de estudio; con corte transversal, debido a que, los datos serán recopilados en una sola ocasión en un tiempo determinado por el autor del estudio.

3.3. Población y Muestra.

El universo del estudio son 150 internos de enfermería de la provincia de Santa Elena, con una muestra de 50 estudiantes, los cuales, cursan su internado rotativo en las instituciones de salud pública en el sector.

El tipo de muestreo a aplicar es el muestreo por conveniencia, donde, se analizará y seleccionará a los participantes que estén cursando su internado rotativo dentro de la provincia de Sant Elena, los cuales, serán elegidos a través de los criterios de inclusión y exclusión.

A continuación, se describe los criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de Inclusión

Internos que estén cursando el internado rotativo dentro de la provincia de Santa Elena.

Interno sin problemas legales con la institución universitaria.

Internos de enfermería que deseen participar en la investigación.

Criterios de Exclusión

Internos que estén cursando el internado rotativo fuera de la provincia de Santa Elena.

Interno con problemas de matrícula en la institución universitaria.

Internos de enfermería que no deseen participar en la investigación

3.4. Tipo de muestreo.

El tipo de muestreo a utilizar durante el proceso investigativo es el no probabilístico por conveniencia, donde, se seleccionará a los participantes internos de enfermería de la provincia de Santa Elena elegidos mediante juicio de criterio de inclusión y exclusión.

3.5. Técnica de recolección de datos.

En la recolección de la información se utilizará la técnica de observación directa con el test internacional de Cisneros, validado por la Organización Internacional del Trabajo, posterior, se tabulará la información y se elaborará una base de datos estadísticos de los datos encontrados.

3.6. Instrumento de recolección de datos.

Para la recolección de información se utilizará, la escala Internacional de Cisneros, que consta de 43 ítems que permiten detectar el tipo de mobbing y cuáles son los efectos en la salud mental del trabajador, mediante una encuesta del Likert (Rocha et al., 2022).

3.7. Aspectos Éticos.

Durante el proceso investigativo, se elaboró una carta explicando el motivo del estudio, solicitando el permiso a los distritos 24D01 Santa Elena y 24D02 La Libertad-Salinas, con el fin de recopilar la información necesaria; también se elaboró un consentimiento informado dirigido a los participantes, explicando los derechos de confidencialidad del interno rotativo de la carrera de enfermería que cursan sus prácticas preprofesionales; garantizando las normas éticas y legales, alegando que la información recolectada será confidencial y exclusiva para el estudio.

CAPÍTULO IV

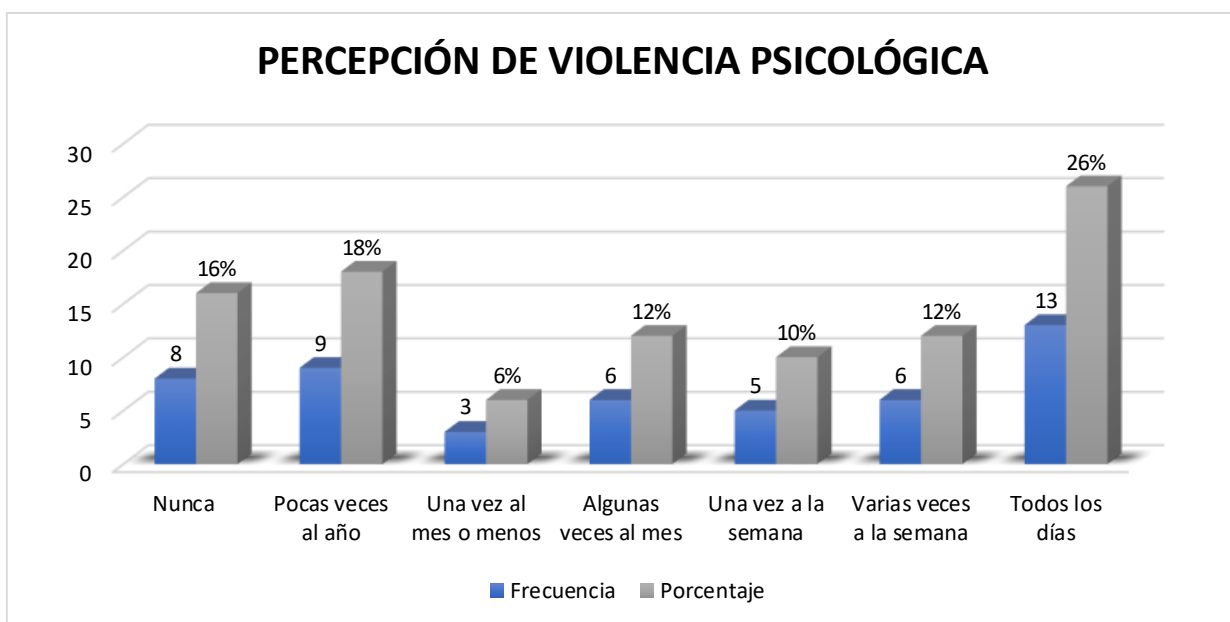
4. Presentación de resultados

4.1. Análisis e interpretación de resultados

En esta sección se exponen los principales resultados obtenidos de la investigación, donde se evidencia en el gráfico 1, la identificación del tipo de mobbing presentado en los internos de enfermería que realizan sus prácticas preprofesionales en la provincia de Santa Elena, lo que demostró que en cuanto a los niveles de percepción sobre la violencia psicológica el 26% de ellos perciben acoso psicológico en la institución todos los días, seguido del 18% donde manifestaron que pocas veces al año han recibido este tipo de violencia, sin embargo, cabe recalcar que el 16% nunca presenciaron estos actos, evidenciado en un porcentaje mínimo del total de la muestra, lo puede deberse a datos encontrados con gran similitud del estudio realizado por (Castillo y Sánchez, 2022) en el que demostró en sus resultados que los internos declararon haber sufrido el acoso psicológico, siendo el agresor el enfermero del servicio donde realizaron sus practicas asistenciales.

Gráfico 1.

Distribución de percepción de violencia psicológica



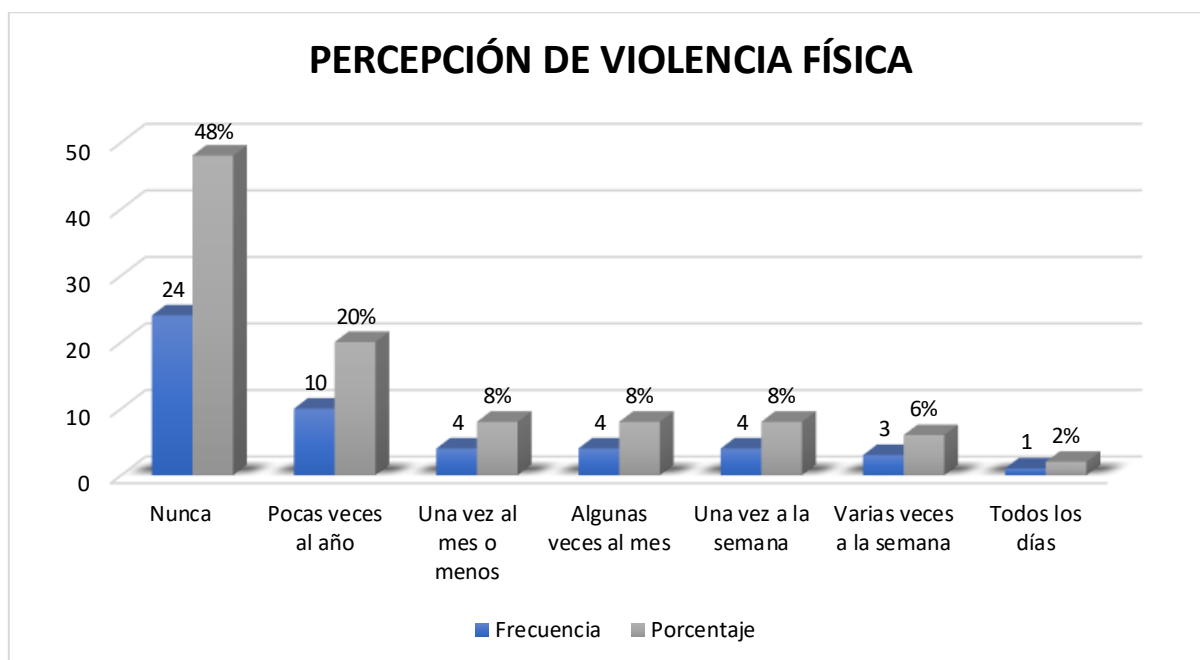
Elaborado por: Aguilar Sánchez Adrián Enrique

Fuente: Datos obtenidos de las encuestas realizadas

Sin embargo, en el gráfico 2, se muestra la relación que existió en la percepción de la violencia física el 48% de los internos de enfermería no presenciaron actos de violencia física durante todo su internado rotativo, mientras que el 20% de ellos percibieron pocas veces al año un acto de la misma naturaleza, sin embargo tres indicadores se encontraron con una similitud porcentual, donde, los estudiantes percibieron algún tipo de acoso físico, aunque fuese una vez al mes o menos, y solo un 2% del total de los participantes percibió este tipo de abuso de forma diaria, lo que puede traducirse a que la violencia física representa un tipo de mobbing de carácter físico, con principales indicadores relacionados al rendimiento académico y una limitante en el desarrollo intelectual y emocional, expresado en el estudio realizado por (Dávila, 2019).

Gráfico 2.

Distribución de percepción de violencia física



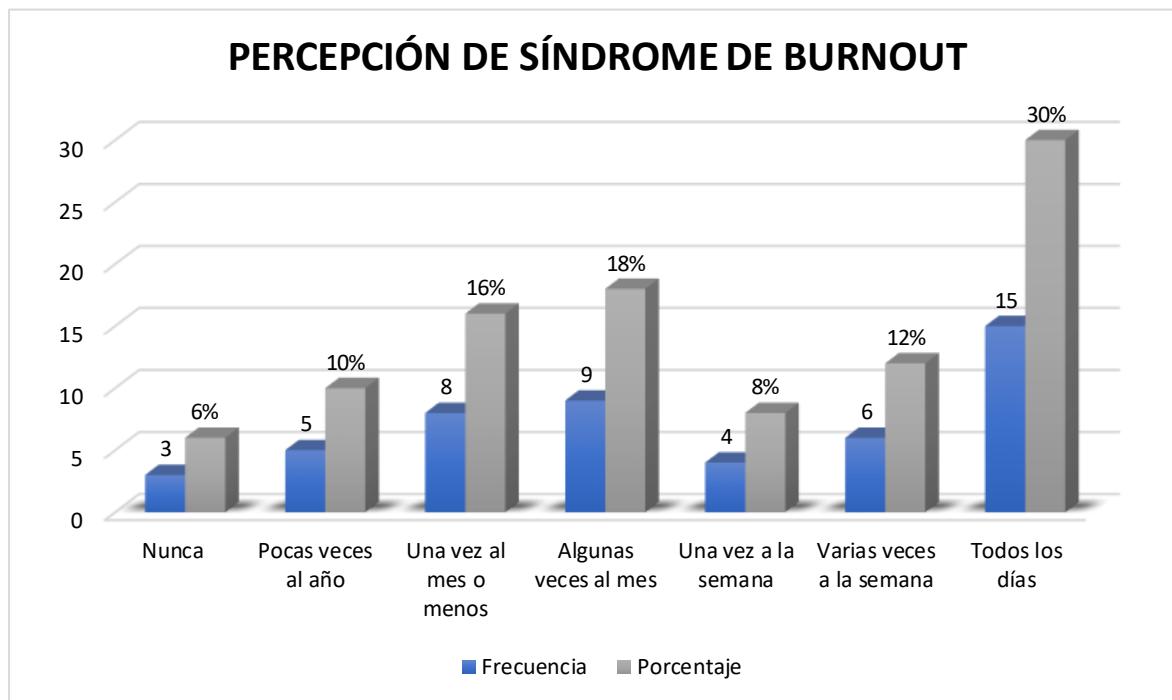
Elaborado por: Aguilar Sánchez Adrián Enrique

Fuente: Datos obtenidos de las encuestas realizadas

En cambio en el Gráfico 3, se puede evidenciar el análisis sobre la percepción del síndrome de Burnout en los internos de enfermería de la provincia de Santa Elena, obteniendo como resultado que el 30% de los internos presenciaron algún signo referente al síndrome, el 18% algunas veces y solo el 12% lo percibió varias veces a la semana, sin embargo, ellos marcan como importante que las sintomatologías frecuentes, tales como agotamiento emocional, baja atención laboral y poca concentración académica al momento de realizar las tareas

encomendadas como internos trae consigo desatención y preocupaciones frecuentes que desestabiliza el aprendizaje en el escenario real de actuación.

Gráfico 3. Distribución de percepción de síndrome de Burnout



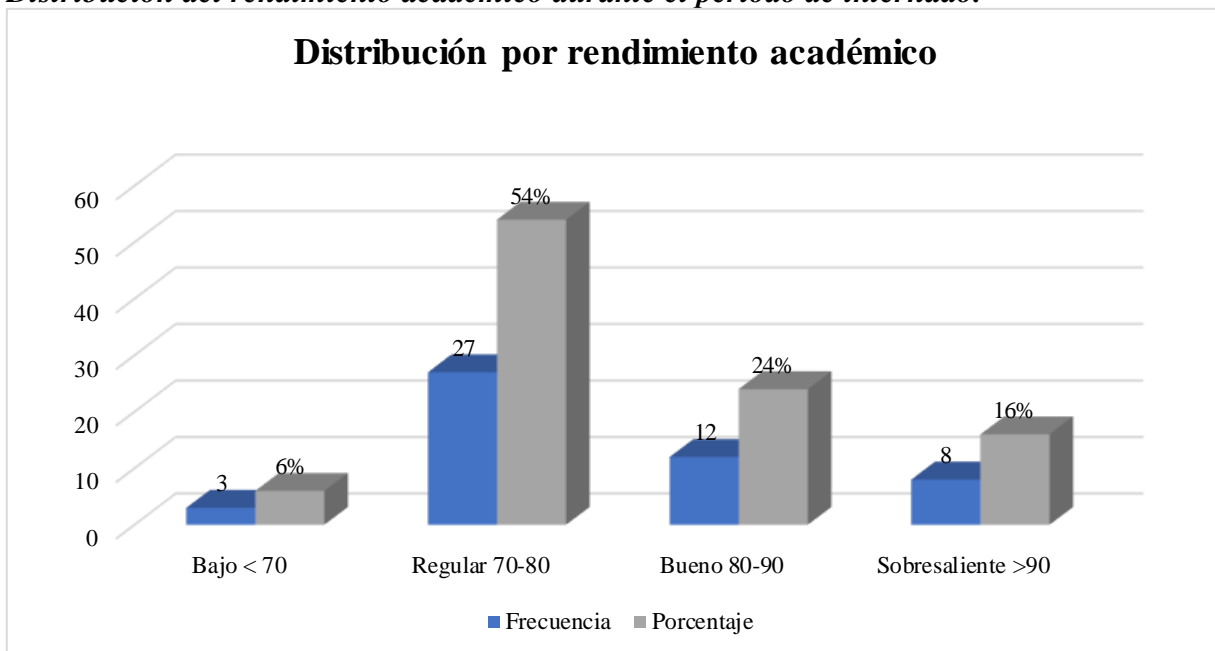
Elaborado por: Aguilar Sánchez Adrián Enrique

Fuente: Datos obtenidos de las encuestas realizadas

De igual forma los resultados obtenidos en respuesta al objetivo de investigación dos denota la evaluación en el rendimiento académico de los internos de enfermería según el avance práctico durante las rotaciones de internado; obteniendo en el gráfico 4, que el 54% de los participantes fluctuaban con notas regulares entre 70 a 80 puntos, seguido del 24% con puntuaciones interpretadas como buenas entre 80 a 90 puntos, mientras que solo el 16% de los encuestados obtuvieron calificaciones sobresalientes, sin embargo, un 6% llegó a tener notas inferiores a los 70 puntos; esto hace referencia a lo planteado en el estudio de (Climent et al., 2023) en que se menciona que en múltiples ocasiones el rendimiento académico se ve relacionado a diferentes actos de abuso, sean estos de carácter físico, psicológico, verbal e incluso acciones despectivas que interfiere en el buen funcionamiento pre profesional.

Gráfico 4.

Distribución del rendimiento académico durante el período de internado.



Elaborado por: Aguilar Sánchez Adrián Enrique

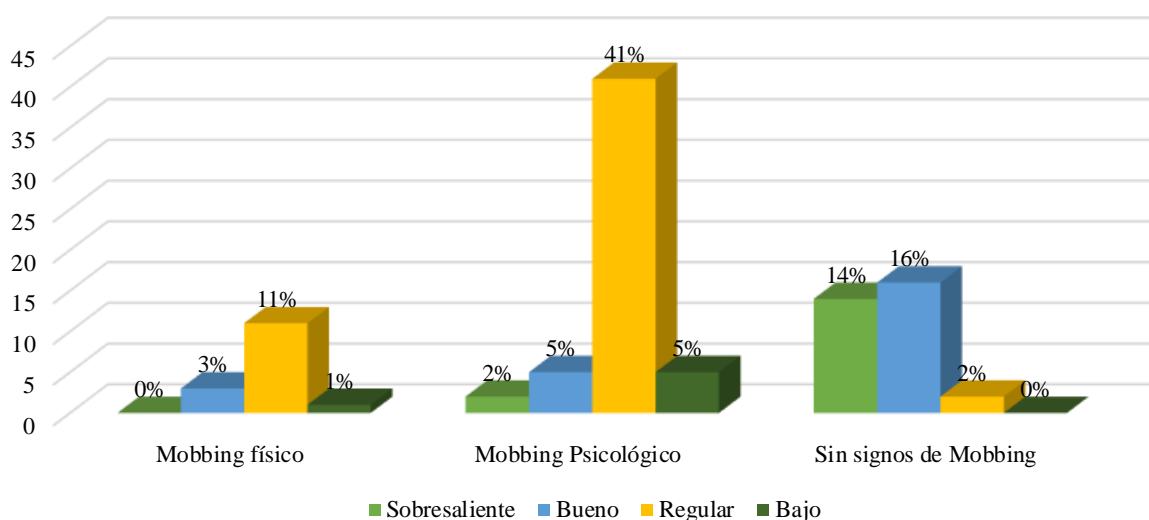
Fuente: Datos obtenidos de las encuestas realizadas

Ahora bien, dando respuesta al tercer objetivo específico de la investigación sobre la relación que pudo existir entre el mobbing y el rendimiento académico en el interno de enfermería de la provincia de Santa Elena, se obtuvo que dentro del porcentaje que no presentó ningún tipo de mobbing se logró las mejores notas académicas con el 14% sobresalientes y un 16% de notas clasificadas como buenas; mientras que los estudiantes que percibieron mobbing psicológico sus notas alcanzaron la categoría de regular con un 41%; al igual que los participantes que percibieron acoso físico con puntuaciones del 11%, y esto puede deberse a muchas razones tales como la expresada por el estudio de (Valenzuela, 2020), donde indica que las personas que son víctimas de mobbing se ve afectado su rendimiento académico a diferencia de las que no son acosadas ni a nivel físico, mental o psicológico. (ver gráfico 5).

Gráfico 5.

Distribución de la relación entre el mobbing y el rendimiento académico de los internos de enfermería.

Distribución de la relación entre el mobbing y el rendimiento académico



Elaborado por: Aguilar Sánchez Adrián Enrique
Fuente: Datos obtenidos de las encuestas realizadas

4.2. Contrastación de la hipótesis

Tabla 3. Datos estadísticos descriptivos

Estadísticos descriptivos			
	Media	Desv. Desviación	N
VARIABLE DEPENDIENTE	4,1364	1,90976	50
VARIABLE INDEPENDIENTE	4,0000	3,05505	50

Elaborado por: Aguilar Sánchez Adrián Enrique
Fuente: Datos obtenidos de las encuestas realizadas, programa estadístico SPSS.

Se describe en la tabla 8, los datos estadísticos en estudio donde engloba dos variables a analizar, siendo establecida como variable dependiente (Mobbing) y variable independiente (Rendimiento Académico).

Tabla 4. Correlación entre las variables Mobbing y Rendimiento Académico

		VARIABLE DEPENDIENTE	VARIABLE INDEPENDIENTE
VARIABLE DEPENDIENTE	Correlación de Pearson	1	,490*
	Sig. (bilateral)		,021
	N	50	50

VARIABLE	Correlación de Pearson	,490*	1
INDEPENDIENTE	Sig. (bilateral)	,021	
	N	50	50

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Elaborado por: Aguilar Sánchez Adrián Enrique

Fuente: Datos obtenidos de las encuestas realizadas, programa estadístico SPSS.

Para probar la hipótesis de que existe una relación entre la variable dependiente de mobbing y la variable independiente de rendimiento académico, se analizaron estas variables para confirmar las variables que estadísticamente mostraron una correlación bilateral de $>0,49$ en correlación de Pearson.

5. CONCLUSIONES

Se concluye que el abuso físico y psicológico afecta significativamente el rendimiento académico de los internos de enfermería, debido al poco conocimiento que tienen sobre el ingreso al mundo laboral, donde deben enfrentar ciertas presiones y en ocasiones al buscar como superarlas los estudiantes se dan por inseguros y no logran obtener buenas calificaciones académicas predominando el miedo, la preocupación y la nostalgia.

Al evaluar el rendimiento académico de los internos de enfermería según el avance práctico durante las rotaciones de internado, se concluye que se ve afectado el rendimiento académico, debido a que no pudieron manejar efectivamente estos tipos de abuso, reflejándose en su percepción de reducción en su calidad académica.

Y por último y no menos importante se determinó que existe una relación significativa entre mobbing y el rendimiento académico, evidenciando que los internos rotativos de enfermería que no percibieron ningún tipo de abuso obtuvieron mejores notas académicas a diferencia de los estudiantes que percibieron algún tipo de mobbing cuyas notas fluctuaban entre regulares entre 70 a 80 puntos durante sus prácticas preprofesionales.

6. RECOMENDACIONES

Se recomienda desarrollar estrategias de prevención de enfermedades en la salud mental entre los prestadores de servicios de salud, realizar actividades relacionadas con la promoción de un ambiente laboral saludable, la detección temprana de casos a través de encuestas, evaluación psicológica, con coordinación y apoyo psiquiátrico, enfocados a internos de enfermería, buscando una prevención de enfermedades psicológicas.

A los internos de enfermería, asumir la responsabilidad de su cuidado, sentirse dignos de respeto y operar en un entorno no violento. Para ello, es importante que las unidades de salud implementen planes para mejorar continuamente el clima y la cultura organizacional, identificando brechas que el personal de servicio desarrolla en equipo, estableciendo metas alcanzables e implementando acciones para reconocer debilidades y realizando talleres y/o capacitaciones de gestión, y cultura organizacional.

A las instituciones educativas que forman profesionales de enfermería, enfocarse en el fortalecimiento de la salud mental de los estudiantes y a la construcción de una fuerte autoestima a través de evaluación psicológica y talleres de autoestima para los estudiantes.

7. Referencias Bibliográficas

Artículo de revista

- Ahumada, M., Ansoleaga, E., & Castillo, A. (2021). Acoso laboral y salud mental en trabajadores chilenos: el papel del género. *Cadernos de Saúde Pública*, 2(37), 102-123. <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/0102-311X00037220>
- Alonso, A. (2019). El acoso laboral o mobbing. *Universidad de Valladolid*, 1(2), 1-41.
- Ávila, J. (2020). El acoso laboral o mobbing como elemento causante de accidentes laborales. *Revista Científica UISRAEL*, 7(3), 123-136. <https://doi.org/http://orcid.org/0000-0001-7127-1842>
- Blanco, Y., & Moros, H. (2020). Empoderamiento organizacional: factor protector del bienestar laboral. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 21(2), 60-5.
- Canteros, G. (2022). El fenómeno de la violencia y el acoso laboral: una mirada integral. *Revista de ciencias empresariales*, 7(7), 51-59.
- Carvajal, J., & Dávila, C. (2023). Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. *Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*.
- Castillo, B., & Sánchez, M. (2022). Revisión sistemática de las consecuencias del mobbing en colaboradores de organizaciones a nivel internacional. *Repositorio de la Universidad César Vallejo*. <https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12692/102584>
- Catañeda, L. (2020). Intervención cognitivo-conductual en trastorno adaptativo con síntomas depresivos. *Revista de psicología y educación*, 17(1), 18-39.
- Chamorro, F. (2020). Factores Asociados con el Estrés Laboral y la Productividad de Factores Asociados con el Estrés Laboral y la Productividad de Cantón Libertad, Provincia de Santa Elena, año 2019. *Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil – UTEG*, 1-76.

- Climent, J., García, J., Ortega, M., Navarro, Y., Vaca, R., & Gómez, J. (2023). Violencia en el trabajo y compromiso laboral en los profesionales de enfermería en España: un estudio transversal. *Rev Esp Salud Pública*, 97. <https://doi.org/202301003>
- Constitución de la República del Ecuador. (2010). *Ley Orgánica del Servicio Público*. Asamblea Nacional del Ecuador.
- De la Cruz, R. (15 de 9 de 2021). Tratamiento de un caso de trastorno de ansiedad generalizada con terapia breve estratégica. *Retos de la Ciencia*, 5(11), 77-85. <https://doi.org/11.20210701.08>
- Didier, N. (8 de 2022). Evaluación de las propiedades psicométricas del cuestionario de terror psicológico de LEYMANN modificado (LIPT-60). *Revista Interdisciplinaria de Filosofía y Psicología*, 17(12), 1-15.
- Diener, L. (2019). Modelos teóricos de mobbing. *Revista de Enfermería*, 4(5), 36-41.
- Duarte, R. (2019). Factores que influyen en el bienestar laboral. *Business School*, 1-9.
- Félix, M. (julio de 2019). Análisis de los factores determinantes del mobbing y su incidencia en República Dominicana. *Universitat Rovira I Virgili*, 1-287.
- Gómez, C., & Sánchez, V. (Julio-Diciembre de 2021). Mobbing en una institución de educación superior en Colombia. *Aglala*, 12(2), 100-116.
- Isch, A. (2020). *Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia en los espacios de trabajo*. Ministerio del Trabajo.
- Jiménez, D., Ortiz, M., Monsalve, M., & Gómez, M. (2020). “Felicidad” asociada al bienestar laboral: categorización de variables. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(90), 462-476.
- Letelier, G., Navarrete, E., & Farfán, C. (Mayo de 2019). Síndromes organizacionales: mobbing y burnout. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 1(1), 29 - 40.
- Medina, M., & Lorany, E. (2022). Mobbing: el acoso laboral en los trabajadores. *Todo UNICATÓLICA*. <https://doi.org/20.500.12237/2420>
- Montoya, E. (2021). Mobbing El Acoso Laboral En Los Trabajadores. *Retos en la Gestión de la Salud Mental, un desafío para la Psicología Organizacional*, 1-20.

- Morales, J., Martín, J., & Amutio, A. (2021). Acoso psicológico laboral (Mobbing) y su impacto en el clima y desempeño laboral en maestros del sistema público de enseñanza del área sur de Puerto Rico. *MLS Psychology Research*, 4(1).
<https://doi.org/10.33000/mlspr.v4i1.642>
- Navarrete, S. (2019). Desarrollo del Mobbing en el Trabajo. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Panorama Laboral América Latina y el Caribe*. OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Convenio sobre la violencia y el acoso*. United Nations Agencyrss.
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *Medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo*. OMS.
- Patlán, J., Rocha, A., Barrera, G., León, P., Leyva, M., & Moreno, S. (2022). Propiedades psicométricas de la Escala Cisneros para medir acoso psicológico (mobbing) en la organización. *RECAI Revista de Estudios en*, 11(31), 49-67.
- Pesantes, D., Lindao, M., Burgos, L., & Dimitrakis, L. (2019). La depresión y su abordaje desde la terapia cognitiva. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 3(2), 1095-1109.
<https://doi.org/http://recimundo.com/index.php/es/article/view/492>
- Piñas, L., Viteri, B., & Álvarez, G. (2021). El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID 19. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(3), 101-123. <https://doi.org/https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2690>
- Solis, L., & Mora, R. (2022). Programas de capacitación y políticas para identificar y prevenir el acoso laboral en sus distintas modalidades en la empresa privada Roquetas del Mar. *Universidad Estatal Península de Santa Elena*, 1-110.
- Sticco, G., & Villanueva, C. (2022). *La violencia laboral en Perú*. FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG.

Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. (2022). Burnout: A Review of Theory and Measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>

Westhues, K. (abril de 2019). El cruel arte del acoso psicológico. *Revista de la Educación Superior*, 1(5), 18.

Yrigoyen, E. (2022). Teoría especulativa del arte. 2(31), 71-88.
<https://doi.org/https://doi.org/10.15366/bp2022.31.003>

Libros

De La Fuente, J. (2019). *Salud mental y medicina psicológica. 3ª Edición*. McGraw-Hill.
<https://doi.org/9786070299339>

Fornés, J., & Sánchez, M. (2020). *Enfermería de Salud Mental y Psiquiátrica*. Panamericana.
<https://doi.org/9788491109198>

González, M. (2018). *Acoso Laboral (Mobbing) y Liderazgo*. Alafaomega Grupo Editor S.A De C.V. <https://doi.org/9786077075172>

Gual, J., Fernández, M., Parra, L., & López, Ó. (2020). *El acoso laboral. Entre lo teórico y lo legal. Una mirada multidisciplinaria*. Producción Gráfica S.A.S. <https://doi.org/978-958-5578-49-4>

Megías, F., & Serrano, M. (2021). *Enfermería de salud mental y psiquiátrica*. DAEditorial.

Piñuel, & Zabala. (2018). *Mobbing. Cómo vivir al acoso psicológico en el trabajo*. Sal Terrae.

8. ANEXOS

ANEXO 1. Solicitud de permiso



Facultad de
Ciencias Sociales y de la Salud
Enfermería

La Libertad, 25 de agosto del 2023

Licenciada
Nancy Margarita Domínguez Rodríguez, MSc.
DIRECTORA DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA
En su despacho. –

De mi consideración:

Yo, **AGUILAR SANCHEZ ADRIÁN ENRIQUE**, portador de la cédula de identidad **0705446011**, estudiante de la Carrera de Enfermería de la UPSE, me dirijo a usted para solicitar información de **LOS ESTUDIANTES DE ENFERMERIA QUE CURSAN SU INTERNADO ROTATIVO EN LA LIBERTAD – SALINAS, EN EL PERIODO ACADEMICO 2023**; El motivo de la solicitud es obtener los datos necesarios para continuar con el proceso del trabajo de investigación con el tema **MOBBING Y SU RELACIÓN CON RENDIMIENTO ACADÉMICO DEL INTERNO DE ENFERMERIA. SANTA ELENA, 2023.**, aprobado en el mes de Septiembre/2023 por consejo de facultad, previo a la obtención del título de Licenciado/a en Enfermería.

Por la atención brindada, anticipo mis agradecimientos.

Atentamente,

AGUILAR SÁNCHEZ ADRIÁN ENRIQUE
Estudiante

Dirección: Campus matriz, La Libertad - prov. Santa Elena - Ecuador
Código Postal: 240204 - Teléfono: (04) 2-781732
www.upse.edu.ec

ANEXO 2. Consentimiento informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN



“MOBBING Y SU RELACIÓN CON RENDIMIENTO ACADÉMICO DEL INTERNO DE ENFERMERÍA. SANTA ELENA, 2023”

El presente documento de consentimiento informado está dirigido a los estudiantes de la carrera de enfermería, que tiene como fin proveer a los participantes de la investigación una clara explicación del tema de investigación, así como el papel fundamental que ocuparán en el desarrollo de su calidad de participantes.

El estudio es elaborado como requisito previo para el proceso de titulación en la Carrera de Enfermería, Facultad de Ciencias Sociales y de la Salud, Universidad Estatal Península de Santa Elena; elaborado por el estudiante Aguilar Sánchez Adrián Enrique, bajo la tutoría de la Lcda. Saavedra Alvarado Elsie, MSc. El objetivo que se pretende lograr es Analizar como el mobbing se relaciona con el rendimiento académico del interno de enfermería de la provincia de Santa Elena, 2023.

De otorgar su permiso en ser partícipes de la investigación, se les solicitará responder interrogantes y realizar una encuesta anónima sobre el mobbing y su nivel de rendimiento académico, diseñadas específicamente para el estudio. El tiempo aproximado en responder el formulario es de 15 minutos. Cabe mencionar que la información proporcionada es confidencial y no estará a disposición de terceros, tampoco se usará con fines extras a la presente investigación.

La elección de participar es completamente voluntaria. Las respuestas recolectadas se interpretarán mediante tablas y gráficos. De existir dudas antes, durante y después del desarrollo de la recolección de información, puede preguntar sin ningún problema a la investigadora.

De antemano se agradece su gentil comprensión y aceptación para ser partícipes de la investigación.

Nombre:

C.I.:

FIRMA

ANEXO 3. Instrumento aplicado



Facultad de
Ciencias Sociales y de la Salud
Enfermería

ENCUESTA SOBRE MOOBING

Presentación

Esta encuesta forma parte de las acciones propuestas por el Proyecto de titulación de la carrera de enfermería, el presente test fue aprobado y validado por la Universidad de Magallanes de España.

Tus respuestas aportarán información valiosa para conocer mejor la afectación del moobing en el rendimiento académico del interno de enfermería con el fin de diseñar estrategias que contribuyan a su reducción.

La información que otorgues es de carácter estrictamente confidencial y se utilizará únicamente en este estudio, y a efectos estadísticos.

Muchas gracias por tu colaboración.



Apéndice								
Escala Cisneros®								
¿Cuáles de las siguientes formas de maltrato psicológico (ver lista de preguntas 1 a 43) se han ejercido contra Ud.?								
Señale, en su caso, quiénes son el/los autor/es de los hostigamientos recibidos								
Jefes o supervisores								
Compañeros de trabajo								
Subordinados								
Señale, en su caso, el grado de frecuencia con que se producen esos hostigamientos								
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								
Comportamientos	Autor/es	Frecuencia del comportamiento						
1. Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él	[]	0	1	2	3	4	5	6
2. Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen «invisible»	[]	0	1	2	3	4	5	6
3. Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme	[]	0	1	2	3	4	5	6
4. Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética	[]	0	1	2	3	4	5	6
5. Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada	[]	0	1	2	3	4	5	6
6. Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia	[]	0	1	2	3	4	5	6
7. Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido	[]	0	1	2	3	4	5	6
8. Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias	[]	0	1	2	3	4	5	6
9. Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno	[]	0	1	2	3	4	5	6
10. Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada	[]	0	1	2	3	4	5	6
11. Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito	[]	0	1	2	3	4	5	6
12. Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad	[]	0	1	2	3	4	5	6
13. Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente	[]	0	1	2	3	4	5	6
14. Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo	[]	0	1	2	3	4	5	6

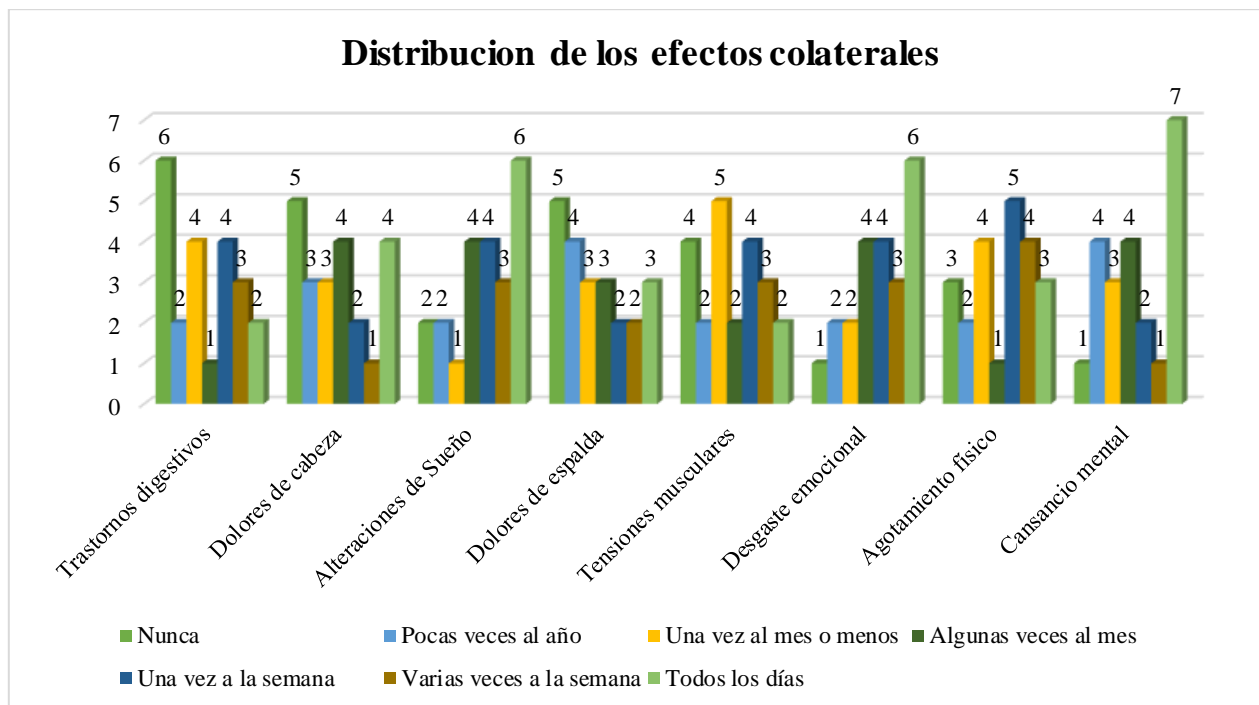


15. Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga	[]	0	1	2	3	4	5	6
16. Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos	[]	0	1	2	3	4	5	6
17. Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo	[]	0	1	2	3	4	5	6
18. Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes	[]	0	1	2	3	4	5	6
19. Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros	[]	0	1	2	3	4	5	6
20. Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)	[]	0	1	2	3	4	5	6
21. Intentan aislarne de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos	[]	0	1	2	3	4	5	6
22. Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo	[]	0	1	2	3	4	5	6
23. Se intenta buscarme las cosquillas para «hacerme explotar»	[]	0	1	2	3	4	5	6
24. Me menosprecian personal o profesionalmente	[]	0	1	2	3	4	5	6
25. Hacen burla de mí o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar, etc.	[]	0	1	2	3	4	5	6
26. Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal	[]	0	1	2	3	4	5	6
27. Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios	[]	0	1	2	3	4	5	6
28. Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio	[]	0	1	2	3	4	5	6
29. Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme	[]	0	1	2	3	4	5	6
30. Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme	[]	0	1	2	3	4	5	6
31. Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí	[]	0	1	2	3	4	5	6
32. Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada	[]	0	1	2	3	4	5	6
33. Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo	[]	0	1	2	3	4	5	6
34. Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.	[]	0	1	2	3	4	5	6
35. Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación	[]	0	1	2	3	4	5	6
36. Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo	[]	0	1	2	3	4	5	6
37. Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables	[]	0	1	2	3	4	5	6
38. Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada	[]	0	1	2	3	4	5	6
39. Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional	[]	0	1	2	3	4	5	6
40. Intentan persistentemente desmoralizarme	[]	0	1	2	3	4	5	6
41. Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada	[]	0	1	2	3	4	5	6
42. Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar «pillarme en algún renuncio»	[]	0	1	2	3	4	5	6
43. Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas	[]	0	1	2	3	4	5	6
44. En el transcurso de los últimos 6 meses, ¿ha sido Ud víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con una frecuencia de más de 1 vez por semana)?	[]							
(ver lista de preguntas 1a 43)		<input type="checkbox"/> sí <input type="checkbox"/> no						

ANEXO 4. Tablas y gráficos estadísticos.

Gráfico 6.

Distribución de efectos colaterales



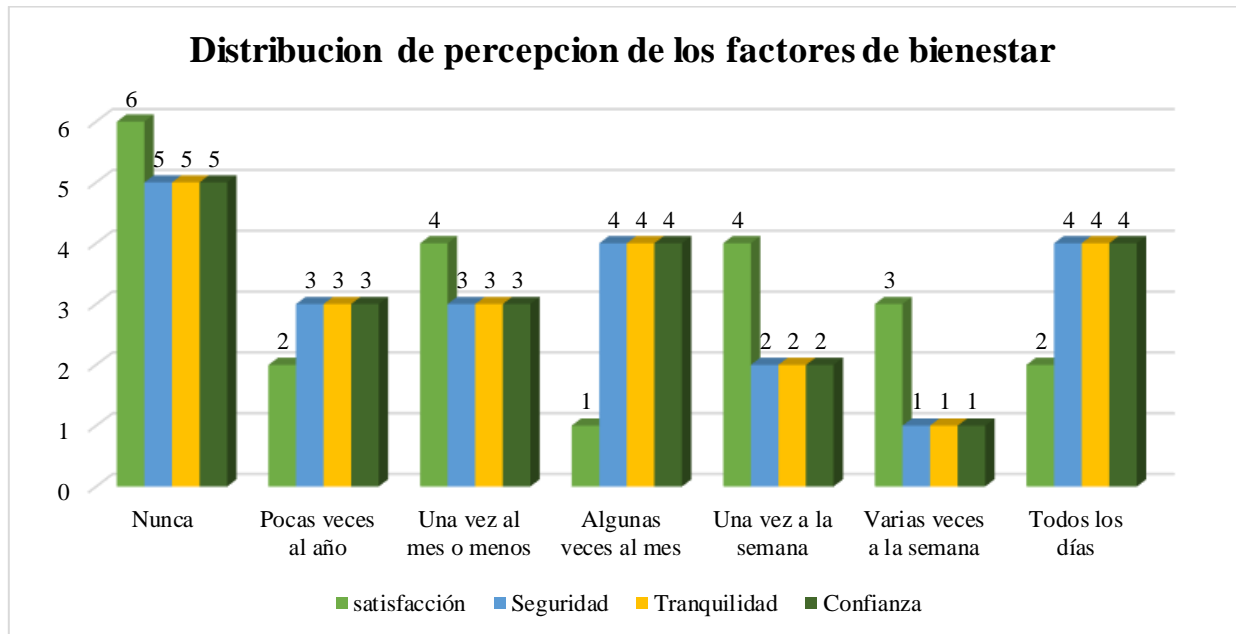
Elaborado por: Aguilar Sánchez Adrián Enrique

Fuente: Datos obtenidos de las encuestas realizadas

Análisis: En la Gráfico 6 se demostró el análisis de la distribución por efectos colaterales donde se pudo evidenciar los diferentes efectos como los son: trastornos digestivos, dolores de cabeza, alteraciones del sueño, dolores de espalda, tensiones musculares, desgaste emocional, agotamiento físico y cansancio mental, como consecuencia de ser víctimas de mobbing.

Gráfico 7. Análisis

Distribución percepción de los de factores de bienestar



Elaborado por: Aguilar Sánchez Adrián Enrique

Fuente: Datos obtenidos de las encuestas realizadas

Análisis: En la Gráfico 7 se mostró la distribución de percepción de los internos frente a los factores de bienestar, donde se establecieron factores: satisfacción, seguridad, tranquilidad y confianza, distribuidos en los indicadores: nunca, pocas veces al año, una vez al mes, algunas veces al mes, una vez a la semana, varias veces a la semana, todos los días, siendo más referencia que los internos nunca han desarrollado percepción positiva hacia estos factores.

ANEXO 5. Evidencias fotográficas



Imagen 1: Recibiendo tutorías mediante zoom



Imagen 2: Recopilación de información con internos de enfermería.



Imagen 3: Aplicación del instrumento de investigación



Imagen 4: Tabulación de datos estadísticos

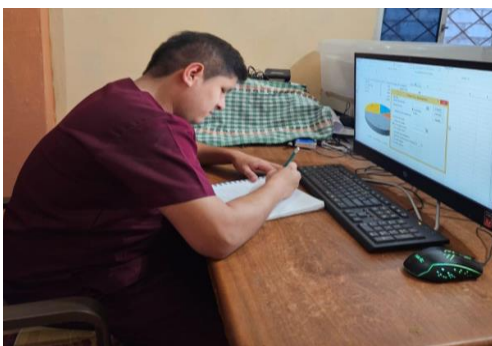


Imagen 5: Realización de análisis de los datos obtenidos



Imagen 6: Recepción de tutorías virtuales

ANEXO 6. Certificado antiplagio



Universidad Estatal
Península de Santa Elena



Biblioteca General

Colonche, 21 de diciembre del 2023

CERTIFICADO ANTIPLAGIO

En calidad de tutor del trabajo de titulación denominado **MOBBING Y SU RELACIÓN CON RENDIMIENTO ACADÉMICO DEL INTERNO DE ENFERMERÍA. SANTA ELENA, 2023** Elaborado por la **AGUILAR SÁNCHEZ ADRIÁN ENRIQUE**, estudiante de la Carrera de Enfermería Facultad de Ciencias Sociales y de la Salud perteneciente a la Universidad Estatal Península de Santa Elena previo a la obtención del título de Licenciado en Enfermería, me permito declarar que una vez analizado en el sistema antiplagio COMPILATIO, luego de haber cumplido los requerimientos exigidos de valoración, el presente trabajo de titulación se encuentra con el 3% de la valoración permitida, por consiguiente, se procede a emitir el presente informe.

Adjunto reporte de similitud

Atentamente



Lic. Elsie Antonieta Saavedra Alvarado, MSc

Tutor de trabajo de titulación

ANEXO 7. Reporte del sistema antiplagio



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

ADRIAN AGUILAR

3% Textos sospechosos

- Similitudes**: < 1% similitudes entre comillas
- Idioma no reconocido**: < 1%
- Textos potencialmente generados por la IA**: 0%

Nombre del documento: ADRIAN AGUILAR.docx
 ID del documento: af4dd422e403af43a47ce103f04ca1cacb8998f
 Tamaño del documento original: 69,2 KB

Depositante: ELSIE ANTONIETA SAAVEDRA ALVARADO
 Fecha de depósito: 22/12/2023
 Tipo de carga: interface
 fecha de análisis: 22/12/2023

Número de palabras: 6508
 Número de caracteres: 42.077

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	PROYECTO DE INVESTIGACION FINALIZADO SANTOS MOREIRA MARLON-... #3cc3b2 El documento proviene de mi grupo 7 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (47 palabras)
2	revista.uisrael.edu.ec El acoso laboral o mobbing como elemento causante de ac... https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/rcul/article/download/331/172 3 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (38 palabras)
3	repositorio.upse.edu.ec https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/10453/1/UPSE-TEN-2023-0087.pdf 3 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (36 palabras)
4	hdl.handle.net Mobbing y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Empres... https://hdl.handle.net/20.500.12969/1237	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (31 palabras)
5	repositorio.unami.edu.ec https://repositorio.unami.edu.ec/bitstream/123456789/3953/1/INFLUENCIA DEL ACOSO ESCOLAR E...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (27 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.uta.edu.ec Trabajo Social y riesgos psicosociales de los servidores pú... http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/2982/1/FJCS-TS-304.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (19 palabras)
2	1library.co MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE https://1library.co/document/zg68xv6q-matriz-de-operacionalizacion-de-la-variable.html	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (15 palabras)
3	repositorio.utn.edu.ec Mobbing en establecimientos de salud a Internos Rotativ... http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/7527/6/06 ENF 881 TRABAJO DE GRADO.pdf.txt	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (11 palabras)
4	1library.co PDF superior HOSPITAL DR. LIBORIO PANCHANA SOTOMAYOR - 1Libra... https://1library.co/subject/hospital-dr-liborio-panchana-sotomayor	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (12 palabras)
5	1library.co Cuadro Comparativo del Acoso Laboral entre el Sector Público (LOSEP)... https://1library.co/article/cuadro-comparativo-acoso-laboral-sector-publico-losep-qv7x0dy	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (11 palabras)