



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL
ESCUELA DE POSGRADOS “ESPOG”
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO**

Resolución: RPC-SO-22-No.477-2020

PROYECTO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL GRADO DE MAGÍSTER

Título del proyecto:

El acoso laboral de los servidores y trabajadores públicos del Instituto Geográfico Militar y su incidencia en el desarrollo integral del año 2021.

Línea de Investigación:

Gestión de Talento Humano

Campo amplio de conocimiento:

Administración

Autor/a:

Sharon Stefanny Álvarez Córdova

Tutor/a:

Magíster Héctor Sebastián Pérez Manosalvas

Quito – Ecuador

2022

APROBACIÓN DEL TUTOR



Yo, Héctor Sebastián Pérez Manosalvas C.I: 1721529186 en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación titulado: El acoso laboral de los servidores y trabajadores públicos del Instituto Geográfico Militar y su incidencia en el desarrollo integral del año 2021.

Elaborado por Sharon Stefanny Álvarez Córdova:, de C.I:1718319138, estudiante de la Maestría: en Gestión de Talento Humano, de la **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (UISRAEL)**, como parte de los requisitos sustanciales con fines de obtener el Título de Magister, me permito declarar que luego de haber orientado, analizado y revisado el trabajo de titulación, lo apruebo en todas sus partes.

Quito D.M., 08 de abril de 2021

Firma

Índice

APROBACIÓN DEL TUTOR	ii
DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE.....	iii
Información general.....	1
Contextualización del tema	1
Problema de investigación	3
Objetivo general.....	3
Objetivos específicos	4
Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:	4
CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	6
1.1. Contextualización general del estado del arte	6
1.1.1. Antecedentes del trabajo	6
1.1.2. Evolución del concepto acoso laboral.....	7
1.1.3. El Acoso Laboral	7
1.1.4. Características del Acoso Laboral	8
1.1.5. Tipos de Acoso Laboral	9
1.1.6. Desarrollo Integral	10
1.2. Proceso investigativo metodológico.....	11
1.2.1. Metodología de Investigación	11
1.2.2. Tipos de Investigación	12
1.2.3. Diseño de Investigación.....	12
1.2.4. Instrumentos de la investigación.....	13

1.2.5. Población y Muestra	13
1.3. Análisis de resultados.....	15
1.3.1. Encuesta	15
1.3.2. Entrevistas.....	41
CAPÍTULO II: PROPUESTA.....	44
2.1. Fundamentos teóricos aplicados	44
2.1.1. Acoso Laboral.....	45
2.1.2. Desarrollo Integral	46
2.2. Descripción de la propuesta	47
2.2.1. Estructura general	47
2.2.2. Explicación del aporte.....	47
2.2.3. Actividades de Concientización	48
2.2.4. Actividades de Socialización.....	48
2.2.5. Actividades de Comunicación.....	49
2.2.6. Actividades de Difusión	49
2.2.7. Actividades de evaluación y seguimiento.....	49
2.2.8. Estrategias y/o técnicas.....	50
2.3. Matriz de articulación de la propuesta	56
CONCLUSIONES.....	58
RECOMENDACIONES	59
BIBLIOGRAFÍA	60
ANEXOS	62

Índice de tablas

Tabla 1. Muestra	13
Tabla 2. Género	15
Tabla 3. Edad.....	16
Tabla 4. ¿Sus superiores no dejan expresar lo que siente o necesita decir?.....	17
Tabla 5. Sus superiores o compañeros de trabajo critican su trabajo	18
Tabla 6. Sus superiores o compañeros de trabajo le amenazan verbalmente	19
Tabla 7. Sus superiores o compañeros de trabajo ignoran su presencia, no responden a sus preguntas.....	21
Tabla 8. Sus superiores le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros	22
Tabla 9. Sus superiores o compañeros de trabajo le calumnian y murmuran a sus espaldas.....	23
Tabla 10. Sus superiores o compañeros de trabajo hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted	24
Tabla 11. Sus superiores o compañeros de trabajo le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas.	25
Tabla 12. Sus superiores o compañeros de trabajo le provocan para obligarle a reaccionar emocionalmente	26
Tabla 13. Sus superiores o compañeros de trabajo le ponen apodos por tener algún tipo de discapacidad.....	28
Tabla 14. Las relaciones interpersonales entre compañeros y superiores se basan en el respeto	29

Tabla 15. La comunicación dentro del equipo de trabajo se basa en la igualdad para todo el personal.....	30
Tabla 16. Se siente a gusto el pertenecer a la Institución	31
Tabla 17. Siente que las críticas, burlas, chismes han herido sus sentimientos.	32
Tabla 18. Comparte con su familia los problemas que mantiene en el trabajo.....	33
Tabla 19. Ha sentido que su salud se deteriora por la falta de respeto ya sea física o verbal por parte de sus compañeros de trabajo	34
Tabla 20. Siente que ha sido criticada por su manera de vestir o hablar por parte de sus compañeros o superiores.....	36
Tabla 21 Cuando usted logra un objetivo o meta personal siente que sus compañeros de trabajo tienen envidia	37
Tabla 22. Considera que usted tiene exceso de carga laboral a comparación de sus compañeros.	38
Tabla 23. Considera que la relación afectiva de trabajo entre compañeros y superiores influye en un adecuado ambiente laboral.....	39
Tabla 24. Estrategias y/o técnicas.....	51
Tabla 25. Descripción de perfil de validadores.....	52
Tabla 26. Criterios de Evaluación.....	53
Tabla 27. Escala de evaluación de criterios	54
Tabla 28. Validación de la propuesta	55
Tabla 29. Matriz de articulación propuesta.....	56

Índice de figuras

Figura 1. Género	15
Figura 2. Edad.....	16
Figura 3. ¿Sus superiores no dejan expresar lo que siente o necesita decir?.....	17
Figura 4. Sus superiores o compañeros de trabajo critican su trabajo	19
Figura 5. Sus superiores o compañeros de trabajo critican su trabajo	20
Figura 6. Sus superiores o compañeros de trabajo ignoran su presencia, no responden a sus preguntas.....	21
Figura 7. Sus superiores le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros	22
Figura 8. Sus superiores o compañeros de trabajo le calumnian y murmuran a sus espaldas.....	23
Figura 9. Sus superiores o compañeros de trabajo hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted	24
Figura 10. Sus superiores o compañeros de trabajo le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas.	26
Figura 11. Sus superiores o compañeros de trabajo le provocan para obligarle a reaccionar emocionalmente	27
Figura 12. Sus superiores o compañeros de trabajo le ponen apodos por tener algún tipo de discapacidad.....	28
Figura 13. Las relaciones interpersonales entre compañeros y superiores se basan en el respeto	29

Figura 14. La comunicación dentro del equipo de trabajo se basa en la igualdad para todo el personal.....	30
Figura 15. Se siente a gusto el pertenecer a la Institución	32
Figura 16. Siente que las críticas, burlas, chismes han herido sus sentimientos.	33
Figura 17. Comparte con su familia los problemas que mantiene en el trabajo	34
Figura 18. Ha sentido que su salud se deteriora por la falta de respeto ya sea física o verbal por parte de sus compañeros de trabajo	35
Figura 19. Siente que ha sido criticada por su manera de vestir o hablar por parte de sus compañeros o superiores.....	36
Figura 20. Cuando usted logra un objetivo o meta personal siente que sus compañeros de trabajo tienen envidia	37
Figura 21. Considera que usted tiene exceso de carga laboral a comparación de sus compañeros.	38
Figura 22. Considera que la relación afectiva de trabajo entre compañeros y superiores influye en un adecuado ambiente laboral.....	40
Figura 23. Estructura General	47

Información general

Contextualización del tema

El acoso laboral se ha denominado como la plaga del siglo XXI, es un tema que los trabajadores evitan el denunciar y/o hablar sobre el abuso del poder entre el jefe y los subordinados, es importante conocer que el acoso laboral no es solo de superiores a inferiores si o también entre compañeros los mismos que se dan en diferentes escenarios. Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 12 millones de personas sufren de acoso laboral en todo el mundo, Europa cataloga como un riesgo laboral y la Organización Mundial de la Salud (OMS), cataloga como una epidemia al acoso laboral por ser causante de varios suicidios en el mundo.

En el Ecuador según El Universo (2021), “Desde marzo de 2020 a 22 de abril de 2021 el Ministerio de Trabajo registra 137 denuncias por acoso laboral, de las cuales 106 fueron resueltas” (p.1). En este sentido se puede observar que las autoridades de nuestro país están considerando a esta problemática un tema de interés ya que las secuelas que deja el acoso laboral en los acosados son hasta atentar con sus propias vidas. El acoso laboral se da más en mujeres según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC (2021):

De 65 de cada 100 mujeres ha sufrido algún tipo de violencia a lo largo de su vida; esto incluye diversas formas de violencia como la física, la sexual y la psicológica suscitadas en diferentes entornos como el familiar, el social y el laboral. (p.1).

El sufrir de acoso laboral puede repercutir en desarrollo integral de la persona enfocándose en diferentes aspectos del individuo como son en las áreas de salud, desempeño laboral, familiar, económico, espiritual, cognitiva, afectiva, comunicativa, estética y corporal.

El acoso laboral también se puede generar entre compañeros por la falta de respeto y la empatía que puede existir de una persona a otra, desencadenando en comentarios fuera de

contexto, falsos testimonios y en casos hasta una mala fama ante las autoridades. Según Coba Quintana (2019):

En el Ecuador, el jueves 9 de noviembre del 2017 mediante el Suplemento del Registro Oficial N°116, se promulgó la reforma a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral, cuya exposición de motivos fue: La Constitución de la República, en el numeral 3 del artículo 66 reconoce y garantiza a las personas, el derecho a la integridad personal, que entre otros aspectos, incluye la integridad física, psíquica, moral y sexual, y a una vida libre de violencia en el ámbito público y privado, debiendo el Estado adoptar las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia. (pp.1-17)

A pesar de que actualmente existe una norma legal que ampare al trabajador existe personas que no se atreven a dar este paso el de denunciar a sus agresores por miedo a quedarse sin trabajo o el pensar que por ser jefes ellos siempre van a tener la razón y van a ganar; y en otros casos por no tener más problemas con sus compañeros de trabajo, sin embargo se podría denominar que la decisión de no poner un alto a los abusos es semejante a una bomba de tiempo que estos pueden estallar de una manera no adecuada y ocasionar peores situaciones tanto para el agresor y para el agredido. En nuestro país existen empresas, organizaciones que se encuentran implementando actividades para erradicar este tipo de problemática en los lugares de trabajo y fomentar una vida digna en sus empleados y por ende el poder cumplir con las metas, objetivos plasmados en la organización, en la que el trabajador se sienta a gusto y orgulloso de pertenecer a la empresa.

Problema de investigación

El Instituto Geográfico Militar fue creado por el ex presidente ecuatoriano Isidro Ayora en 1928, mediante el decreto ejecutivo No. 163 y bajo el nombre de Servicio Geográfico Militar, adoptando su nombre actual en 1947. En 1978 fue promulgada la Ley de la Cartografía Nacional, en la cual se estableció la misión del instituto de realizar las actividades requeridas para la elaboración de la Cartografía Nacional y del archivo de Datos Geográficos y Cartográficos del país. De igual forma en el mismo año 1978, mediante decreto No.014. Se facultó al Instituto la impresión de documentos valorados y de seguridad como timbres fiscales, sellos postales y toda especie valorada que necesite de seguridades extremas para su emisión. El Instituto Geográfico Militar gestiona, aprueba y controla todas las actividades encaminadas a la elaboración de la cartografía oficial y del archivo de datos geográficos y cartográficos del país, elabora especies valoradas y documentos de seguridad como único organismo autorizado y difunde las ciencias geoespaciales; coadyuvando a la defensa de la soberanía e integridad territorial, seguridad integral, apoyo al desarrollo nacional y contribución a la paz regional y mundial. Esta Institución también se ha visto afectada por esta problemática con presuntos casos de acosos laborales entre jefes, subordinados y entre compañeros, lo que podría repercutir en el desarrollo integral de cada persona, generando trastornos psicosociales en el trabajador y afectando cada área del individuo. Por tal motivo se ha desarrollado esta investigación para ver si existe acoso laboral en los funcionarios de esta Institución y si esto repercute en el desarrollo integral de las personas.

Objetivo general

Mitigar el acoso laboral de los servidores y trabajadores públicos del Instituto Geográfico Militar y su incidencia en el desarrollo integral.

Objetivos específicos

- Contextualizar los fundamentos teóricos sobre el acoso laboral y el desarrollo integral.
- Diagnosticar el desarrollo integral de los servidores y trabajadores públicos del Instituto Geográfico Militar y el acoso laboral.
- Elaborar una propuesta a futuro para la prevención del acoso laboral de los servidores y trabajadores públicos del Instituto Geográfico Militar.
- Valorar a través de criterios de especialistas la importancia del acoso laboral de los servidores y trabajadores públicos del Instituto Geográfico Militar.

Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:

Esta problemática de acoso laboral se ha visto a nivel mundial, creando concientización en las autoridades de varios países con el objetivo de prevenir y en algunos casos erradicar, especialmente al grupo más vulnerable como son las mujeres, en razón de que por el simple hecho de realizarse como mujer en varios casos ya son acosadas como por ejemplo las mujeres que están en periodo de gestación y lactancia. Así como también por ser madres y jefes de hogar.

En varios lugares del mundo y propiamente en el Ecuador han creado normativa que sustente y respalde el acoso laboral en espacios de trabajo, con el fin de prevenir secuelas a nivel integral de las personas.

En la constitución de la república existen artículos cuyo fin es que el ser humano pueda desarrollarse en un ambiente adecuado y digno. La presente investigación estará orientada a la prevención de la problemática de acoso laboral en el Instituto Geográfico Militar, entendiéndose como a todo tipo de violencia sea física, verbal y psicológica a los que estén expuestos los

servidores y trabajadores públicos de la Institución. Evitando o reduciendo afectaciones en los campos físicos, conductuales, familiares, mentales, cognitivos, comunicativos, éticos entre otros.

El desarrollo integral es un proceso que busca la realización plena del hombre y de la mujer, desde lo que a cada uno de ellos les corresponde y es propio de su vocación personal, los beneficiarios directos de este estudio serán los servidores y trabajadores públicos del Instituto Geográfico Militar, si se tiene funcionarios felices y empoderados tendremos familias estables sin enfermedades psicosociales, una sociedad y un mundo mejor.

CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

1.1. Contextualización general del estado del arte

1.1.1. *Antecedentes del trabajo*

El ex presidente del Ecuador Rafael Correa en el año 2008, en la ciudad de Montecristi provincia de Manabí mediante la Asamblea Nacional Constituyente, realizó reformas estructurales del Estado, denominado como el Buen Vivir, siendo el principio constitucional de los cuales se desglosan los derechos reconocidos en la Carta Magna y la formación estatal. Según la Constitución de la República del Ecuador (2008):

Artículo 33 se menciona que el trabajo es un derecho, deber social y un derecho económico fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará alas personas trabajadores el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido. o aceptado. (pp.1-219)

El derecho al trabajo y de condiciones idóneas, la estabilidad laboral es fundamental, así como un ambiente sano y adecuado genera el empoderamiento de laboral de los trabajadores, en la antigüedad la acción de trabajar fue relacionada con sacrificio, explotación, sufrimiento conceptos y teorías que han ido modificándose a través del tiempo a medida de la evolución de las condiciones laborales, el hombre por naturaleza necesita realizar una actividad y a esta se la conoce como trabajo, con el fin de satisfacer todas las necesidades propias y del núcleo familiar.

1.1.2. Evolución del concepto acoso laboral

Según Ramírez (2018):

Describe por primera vez el acoso laboral basándose en los estudios sobre comportamiento animal, en especial sobre sus comportamientos instintivos e innatos. Detallando su conducta, en particular en grupos de aves, peces y ratones, constató que en ocasiones las especies más débiles se coligaban entre sí para atacar a otro miembro más fuerte. Además, observó que las especies que nacen y conviven adquieren un olor característico: el del clan al cual pertenecen; si un miembro viene separado del grupo, este perderá ese olor que le permite ser aceptado allí. Al reincorporarlo, debido a que no huele al clan, la agrupación lo desaparecerá generándole el aislamiento o la muerte.(pp1-150)

Este autor nos hace referencia al acoso laboral y una comparación con los animales, en la vida real existen personas que juzgan al resto de compañeros de trabajo por no ser de la misma clase social, grupo étnico, religión, nivel económico, rasgos físicos entre otros; dando pie y fomentando a la discriminación y terminando en acoso laboral por abusos de poder ante las autoridades de la organización.

1.1.3. El Acoso Laboral

Según Lanata Ruth (2019):

la Organización Internacional del Trabajo como Toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma. (p.1)

Se considera como acoso laboral a toda conducta de agresión ya sea física, verbal o psicológica de un jefe al su ordinado y entre compañeros de trabajo, es un comportamiento que

refleja hostigamiento reiterados, maltratos, discriminación entre las personas de la organización que perjudica a la estabilidad laboral y emocional del trabajador y del empleador.

Según Diazgranados (2018):

El acoso laboral es la intención de desestabilizar el entorno laboral de una persona, es decir, puede considerarse como un estrategia de guerra psicológica y consiste en generar o infligir comportamientos agresores sobre una persona o un grupo de personas que ejecutan alguna función dentro del organigrama de una célula laboral, con el fin de provocar un daño físico, intelectual o emocionalmente desequilibrante; reviste un perjuicio laboral y puede desembocar en desmotivación o, incluso, en la pérdida o manifestación de renuncia a su puesto laboral. (pp.1-142)

Esto indica que el concepto de acoso puede ser un campo bastante abierto en el que puede afectar a diferentes factores del ser humano, y para determinar que se hable de acoso laboral se debe tener muy claro todos los factores que acarrear para no cometer errores y evitar futuros problemas legales al considerar que se trate de acoso sin serlo. El acoso ataca a una zona muy susceptible del ser humano como es la mente en algunos casos hasta llegando a afectar su salud en general y alterando su sistema nervioso desencadenando en la renuncia voluntaria por el hostigamiento o abarcando problemas médicos.

1.1.4. Características del Acoso Laboral

Según Olivera (2020):

Comportamientos irracionales, agresivos y discriminatorios que busquen ocasionar daño en la persona afectada.

La conducta hostigadora debe haberse presentado durante mínimo seis meses y con una frecuencia semanal.

El propósito es lograr que, por cualquier medio posible, la persona abandone su puesto de trabajo. (p. 1)

En este sentido el autor nos menciona las características del acoso laboral entendiendo que se necesita un tiempo mínimo de seis meses y estos actos deben ser reiteradamente cada semana, así como también fomentan resultados negativos al acosado como a todos los demás que observan la situación.

1.1.5. Tipos de Acoso Laboral

Según García (2020):

El acoso laboral vertical hace referencia al acosador se encuentra en un nivel jerárquico superior a la víctima o se encuentra en un nivel inferior a ésta. Por tanto, existen dos clases de acoso laboral vertical: ascendente y descendente.

Acoso ascendente: Ocurre cuando un empleado de nivel jerárquico superior es atacado por uno o varios de sus subordinados.

Acoso descendente: Ocurre cuando un empleado de nivel jerárquico inferior recibe acoso psicológico por parte del uno o varios empleados que ocupan posiciones superiores en la jerarquía de la empresa. (p.1)

En tal sentido el tipo de acoso vertical indica que puede ser de personas que ocupan niveles jerárquicos superiores o inferiores recibiendo maltrato de manera física, verbal o psicológica.

El acoso laboral horizontal según el foro de Burneo (2020), “Esta modalidad de acoso laboral trata de aquel perjuicio o inestabilidad psicológica que realiza un trabajador a otro de su misma jerarquía organizacional” (p.18). Este tipo de acoso se caracteriza por que la falta es

cometida por los mismos compañeros sin tener un supervisor que vigile estos actos, las secuelas que dejan en los acosados pueden llegar a ser devastadoras. Así como también esta clase de agresividad puede darse por enemistades, envidia, rivalidad entre otras.

1.1.6. Desarrollo Integral

Cuando nos referimos al desarrollo integral de las personas hacemos referencia al proceso continuo, permanente y participativo que busca desarrollar todas y cada una de las dimensiones del ser humano. Según Couñago (2020), “la asociación civil DHI (Desarrollo Humano Integral), este es un concepto holístico; es decir, se centra en la concepción del ser humano como un todo formado por la integración de varias dimensiones que permiten el pleno desarrollo personal.” (p.1). En este sentido el autor hace referencia a las dimensiones que necesita el ser humano para poder mantener una vida equilibrada como son la ética, cognitiva, afectiva, comunicativa, socio política, corporal, espiritual; con el propósito de lograr su realización total en la sociedad.

La dimensión ética ayuda a la persona a tomar decisiones, los mismos que rigen desde sus principios.

La dimensión espiritual trasciende su existencia para abrirse creencias.

La dimensión Cognitiva es el conjunto de potencialidades del ser humano que le permite aprender, entender y construir. La interacción consigo mismo y con el entorno.

La dimensión afectiva son el conjunto de manifestación de la vida psíquica del ser humano abarca las vivencias emocionales, sexuales y los sentimientos.

La dimensión comunicativa es la interacción con las demás personas el recibir o transmitir mensajes.

1.2. Proceso investigativo metodológico

1.2.1. Metodología de Investigación

La metodología que se utilizará en la presente investigación será desde el enfoque mixto cuantitativa la misma que se encargará en medir las variables que se están usando en un sistema numérico, cuantifica e investiga la relación entre las variables, siendo el objetivo analizar los resultados de una muestra o población. (Arbesú García & Menéndez Varela, 2018). Así como también el método cualitativo que se pretende conocer la situación actual y la realidad sobre el acoso laboral y su incidencia en el desarrollo integral de los servidores y trabajadores públicos del Instituto Geográfico Militar, mediante la interpretación de los resultados de las encuestas aplicadas, interpretación y clarificación de los datos obtenidos para la realidad de estudio. (Páramo Morales, Campo Sierra, & Maestre Matos, 2020).

También se utilizará el método deductivo iniciando desde los datos generales aceptados como valederos, para deducir por medio del razonamiento lógico, varias suposiciones, es decir; parte de verdades previamente establecidas como principios generales, para luego aplicarlo a casos individuales y comprar así su validez. Sien de gran utilidad en razón de que nos ayudará a obtener información general sobre la problemática planteada con el fin de llegar a conclusiones específicas que serán planteadas y analizadas dentro del Instituto Geográfico Militar. (Carbajal Suárez, 2019). Así como el método inductivo que va de lo particular a lo general aplicamos cuando la observación de los hechos particulares obtenemos proposiciones generales, es necesario conocer el problema particular que enfrenta la Institución en la que se realizará la investigación y luego se ejecutará una búsqueda de información más general sobre el inconveniente para conocer sus causas y consecuencias y cómo afecta en el desarrollo de las personas en general.(Eduardo, 2018).

1.2.2. Tipos de Investigación

Los tipos de investigación que se emplearán en este trabajo serán el empírico descriptivo ya que se basará en la experimentación o la observación de las evidencias como son encuestas y entrevistas. (Wilson, 2018). La explicativa a través de esta podremos establecer relaciones de causas y efectos que permiten hacer generalizaciones a realidades similares de la problemática planteada y también un análisis de la hipótesis. (Nieto, 2018). La comparativa debido a que se realizará la comparación de las dos variables como son el acoso laboral y el desarrollo integral con el fin de realizar un análisis y síntesis entre las similitudes, diferencias y patrones.

1.2.3. Diseño de Investigación

El diseño de la presente investigación se basará en la investigación documental en razón de que se realizará consultas a través de documentos (libros, revistas, artículos, periódicos, memorias, anuarios, registros, códigos, constituciones), esta investigación se fundamentará en la recolección de información del tema en estudio mediante los cuales serán de un aporte muy importante en el desarrollo del presente trabajo, obteniendo información más eficaz a la problemática y poder plasmar posibles soluciones a futuro. (Monroy Mejía & Nava Sanchezllanes, 2018).

Según los diseños de investigación este estudio se apoyará en la investigación de campo considerando que se aplicará cuestionarios y encuestas para la obtención de resultados, es muy utilizado en las ciencias sociales y psicológicas, siendo el fin el poder establecer futuras soluciones a los problemas planteados. Así como tomar contacto directo con la población a investigar. (Báez Hurtado, 2018). Así como también se aplicará el diseño descriptivo ya que este se basa en la creación de preguntas y análisis de los datos obtenidos sobre la problemática de tal manera nos ayudará a conocer si en el Instituto Geográfico Militar

objeto de estudio existe acoso laboral al personal que labora en el mencionado establecimiento.

1.2.4. Instrumentos de la investigación

Los instrumentos a aplicarse en esta investigación serán la entrevistamisma que nos ayudará a la obtención de información de los principales profesionales del Instituto Geográfico Militar, se aplicará al médico ocupacional, jefe de talento humano, técnico de seguridad y trabajadora social del mencionado establecimiento.

La Encuesta recolección sistemática de datos de poblaciones o muestras de población que deben obtenerse mediante el uso de entrevistas personales u otros instrumentos para obtener datos será aplicada a los servidores y trabajadores públicos que laboran en el Instituto Geográfico Militar a fin de conocer sus puntos de vista sobre el acoso laboral en la Institución.

1.2.5. Población y Muestra

Para efectos de esta investigación se trabajará con dos tipos de actores que corresponden:

- Trabajadores y Servidores públicos del Instituto Geográfico Militar, a quienes se les aplicará la encuesta.

Tabla 1. Muestra

Trabajadores y Servidores Públicos	Frecuencia	Porcentaje
Área administrativa	20	13%
Área operativa	130	87%
Total	150	100%

Elaborado por: Sharon Stefanny Álvarez Córdova, 2022

- 4 personas de las áreas técnicas médico ocupacional, trabajadora social, técnico en seguridad y jefe de talento humano.

Fórmula

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{(e^2 * (N - 1)) + Z^2 * p * q}$$

En donde:

Z: Nivel de confianza

p: Probabilidad a favor

q: Probabilidad en contra

N: Tamaño de la población

e: Margen de error

Aplicación de la fórmula;

$$n = \frac{1,6^2 * 0,5 * 0,5 * 150}{(0,05)^2 * (150 - 1)) + 1,6^2 * 0,5 * 0,5}$$

En base a la formula básica de la población objeto de estudio que se denomina finita se aplicará el nivel de confianza del 95% y el 5% de margen de error. Teniendo en cuenta el proceso realizado a través de la fórmula planteada la cual arrojó como resultado de acuerdo al tamaño de la población del área específica una muestra de 109 servidores y trabajadores públicos a encuestar en el área de administración y operativa del Instituto Geográfico Militar.

1.3. Análisis de resultados

1.3.1. Encuesta

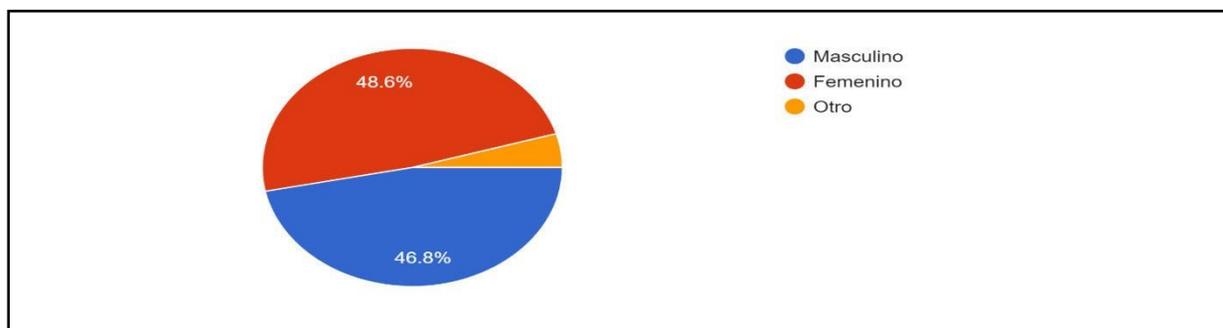
De acuerdo a los resultados obtenidos en las encuestas realizadas a los servidores y trabajadores públicos del Instituto Geográfico Militar se realizó el análisis de cada una de las preguntas planteadas en la encuesta de acuerdo al siguiente detalle:

Tabla 2. Género

Género	Porcentaje
Masculino	46,8%
Femenino	48,6%
Otro	4,6%

Elaborado por: Sharon Stefanny Álvarez Córdova, 2022

Figura 1. Género



Elaborado por: Sharon Stefanny Álvarez Córdova, 2022

Análisis

De la Investigación realizada a los servidores y trabajadores públicos del IGM, se puede concretar que el mayor porcentaje de personas encuestadas son del género femenino con el 48,6%, seguido del género masculino con un porcentaje del 46,8 y el 4,6 % se consideran dentro del grupo del GLTBI, sumando el 100% de personas encuestadas.

Interpretación

De los 109 servidores encuestados el mayor porcentaje de respuestas pertenece al grupo de las mujeres, lo que refleja que existe mayor número de género femenino laborando en la Institución y un grupo pequeño que se identifican dentro del grupo de GLTBI.

Tabla 3. Edad

Edad	Porcentaje
18-20 años	21,1%
21-40 años	46,8%
41 en adelante	32.1%

Elaborado por: Sharon Stefanny Álvarez Córdova, 2022

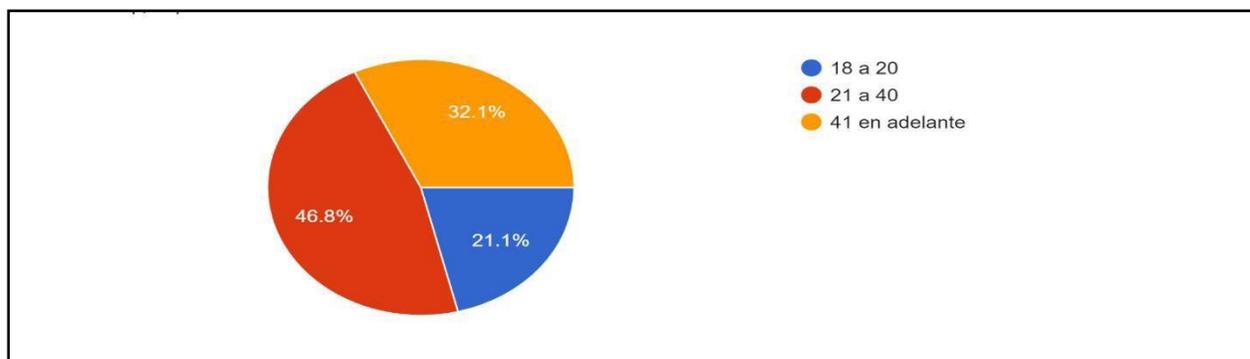


Figura 2. Edad

Elaborado por: Sharon Stefanny Álvarez Córdova, 2022

Análisis

De la Investigación realizada a los servidores y trabajadores públicos del IGM, se puede concretar que el mayor porcentaje de personas encuestadas tienen un rango de edad entre 21 a 40 años con el 46,8%, seguido de personas que tienen 41 años en adelante con un porcentaje del 32,1 y el 21,1 % son personas de 18 a 20 años, sumando el 100% de personas encuestadas.

Interpretación

Se puede evidenciar que dentro de la Institución existe mayor porcentaje de personas jóvenes quienes están en una edad en la cual se realizan como personas, siendo necesario el mantener un adecuado ambiente laboral, existe un grupo menos que se considera una edad en la cual pueden acceder a nuevas ofertas laborales e incluso hacer carrera en la Institución, en grupo que se encuentra en segundo lugar son personas que mantiene una estabilidad laboral así como se podría considerar personas maduras que saben manejar las situaciones que se presenten.

Categoría acoso laboral

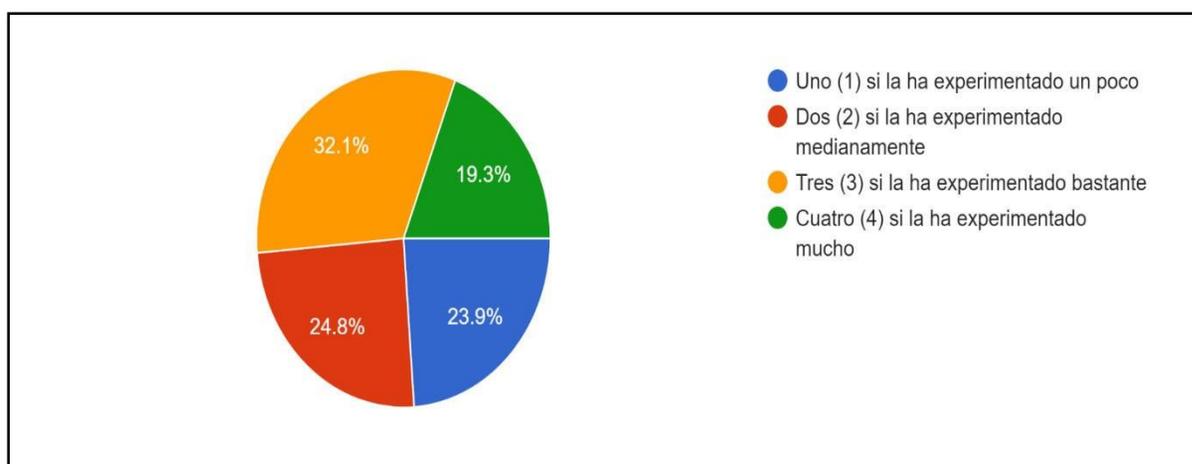
1. Sus superiores o compañeros de trabajo no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir o siente

Tabla 4. ¿Sus superiores no dejan expresar lo que siente o necesita decir?

Rangos	Porcentaje
Poco	23.9%
Medianamente	24.8%
Bastante	32.1%
Mucho	19.3%

Elaborado por: Sharon Stefanny Álvarez Córdova, 2022

Figura 3. ¿Sus superiores no dejan expresar lo que siente o necesita decir?



Elaborado por: Sharon Stefanny Álvarez Córdova, 2022

Análisis

De la encuesta aplicada a los servidores y trabajadores públicos del IGM, se puede concretar que el 32.1% considera que no puede expresar lo que siente, seguido del rango medianamente reflejando el 24.8%, el 23,9% refleja se identifican con la opción poco y el menor porcentaje del 19,3% consideran que es mucho.

Interpretación

Existe un grupo pequeño de personas que perciben que no pueden expresar lo que sienten ya sea por sus compañeros de trabajo o jefes, el número mayor sienten que es mucho la impotencia de poder manifestar sus sentimientos ante algún acontecimiento o eventualidad, un grupo mediano siente que es medianamente el no poder expresar sus sentimientos, criterios, ideas entre otras cosas, lo que podría generar problemas a futuro en la persona.

2. Sus superiores o compañeros de trabajo critican su trabajo.

Tabla 5. Sus superiores o compañeros de trabajo critican su trabajo

Rangos	Porcentaje
Poco	23.9%
Medianamente	27.5%
Bastante	26.6%
Mucho	22%

Elaborado por: Sharon Stefanny Álvarez Córdova, 2022

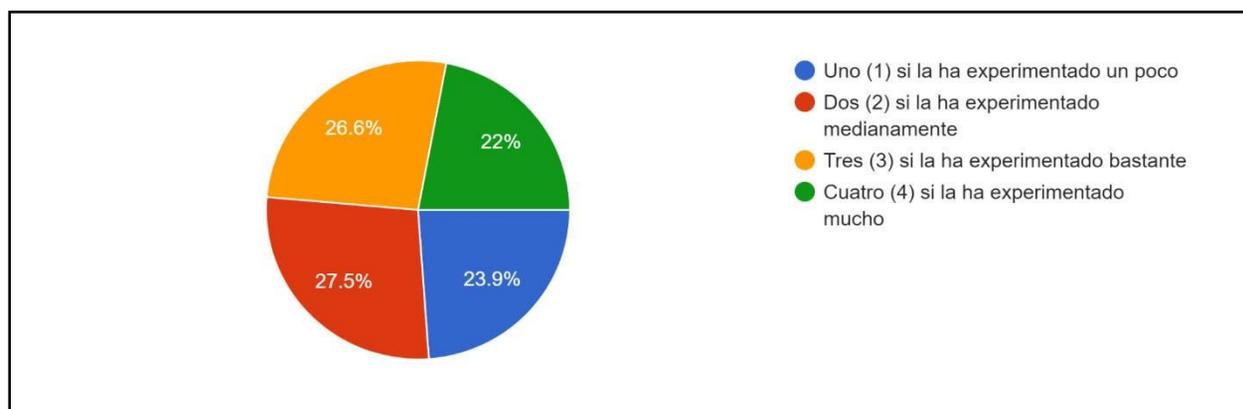


Figura 4. Sus superiores o compañeros de trabajo critican su trabajo

Elaborado por: Sharon Stefanny Álvarez Córdova, 2022

Análisis

De la Investigación realizada a los servidores y trabajadores públicos del IGM, se puede concretar que el 26.6% considera que sus compañeros o jefes critican el trabajo desempeñado, seguido del rango bastante reflejando el 27.5%, el 23.9% considera que es poco y el 22% perciben que es mucho.

Interpretación

El grupo mayoritario siente que sus trabajos desempeñados son criticados por sus compañeros o por sus jefes, generando indirectamente un problema psicológico ya que afecta a la autoestima de la persona y podría ser una de las causas para que el rendimiento de la persona no sea al 100% ya que no siente respaldo de sus superiores y tampoco apoyo de sus compañeros perjudicando a los objetivos y metas de la Institución.

3. Sus superiores o compañeros de trabajo le amenazan verbalmente.

Tabla 6. Sus superiores o compañeros de trabajo le amenazan verbalmente.

Rangos	Porcentaje
Poco	33%
Medianamente	31.2%
Bastante	23.9%
Mucho	11.9%

Elaborado por: Sharon Stefanny Álvarez Córdova, 2022

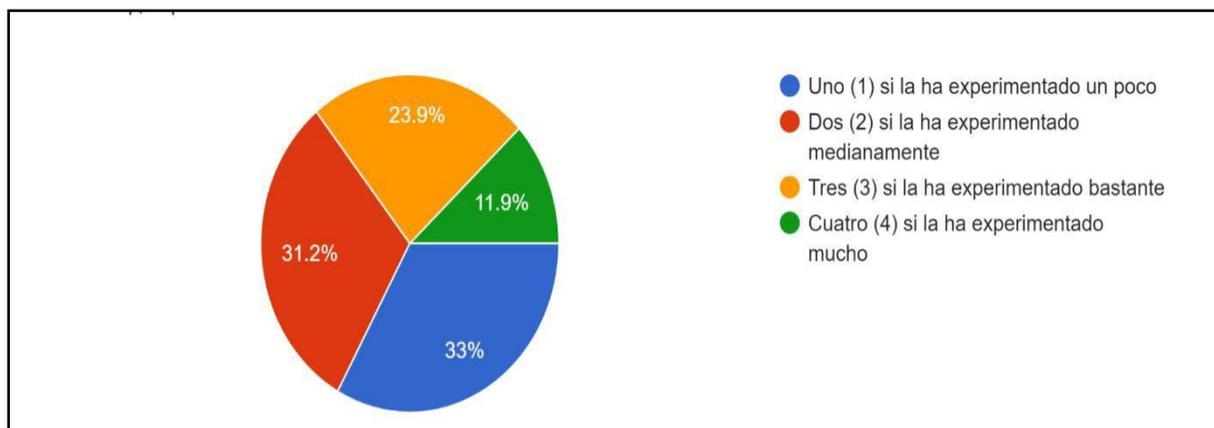


Figura 5. Sus superiores o compañeros de trabajo critican su trabajo

Elaborado por: Sharon Stefanny Álvarez Córdova, 2022

Análisis

De la encuesta aplicada a los servidores y trabajadores públicos del IGM, se puede concretar que el 33% considera que han recibido amenazas verbales por parte de sus compañeros o jefes, seguido del rango medianamente reflejando el 31,2%, el 23.9% considera que es bastante y el 11.9% perciben que es mucho.

Interpretación

Se puede considerar que la gran mayoría de personas considera un poco la recepción de recibido amenazas verbales por parte de los compañeros o jefes, el grupo minoritario han percibido que, si han recibido muchas amenazas por parte de sus compañeros o jefes, sin embargo, esta percepción tiene el grupo que es representado por el menor porcentaje.

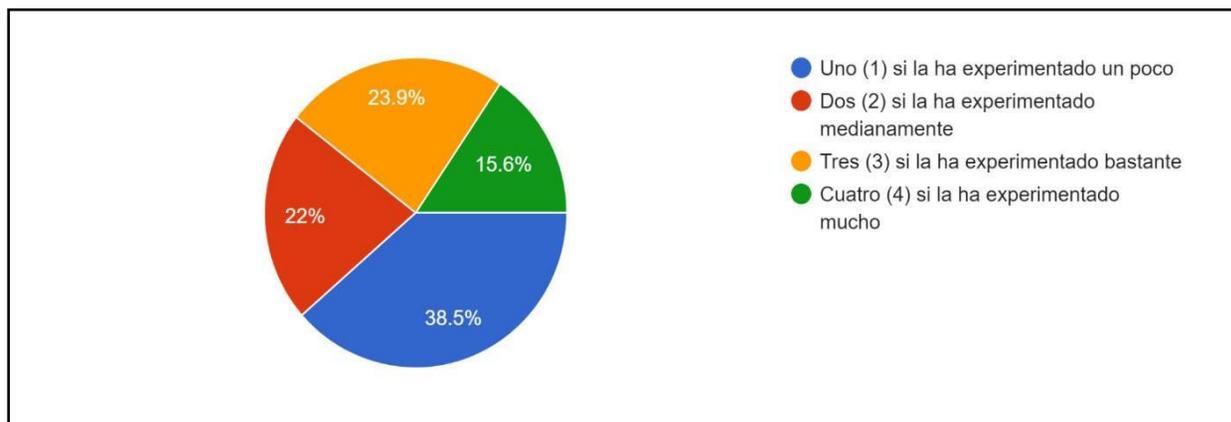
4. Sus superiores o compañeros de trabajo ignoran su presencia, no responden a sus preguntas.

Tabla 7. Sus superiores o compañeros de trabajo ignoran su presencia, no responden a sus preguntas

Rangos	Porcentaje
Poco	38.5%
Medianamente	22%
Bastante	23.9%
Mucho	15.6%

Elaborado por: Sharon Stefanny Álvarez Córdova, 2022

Figura 6. Sus superiores o compañeros de trabajo ignoran su presencia, no responden a sus



preguntas

Elaborado por: Sharon Stefanny Álvarez Córdova, 2022

Análisis

De la Investigación realizada a los servidores y trabajadores públicos del IGM, se puede concretar que el 38,5% se consideran un poco ignorados por parte de sus compañeros o jefes, seguido del rango bastante reflejando el 23.9 %, el 22 % considera que es medianamente y el 15.6% perciben que es mucho.

Interpretación

Existe un número muy pequeño de personas que consideran que son ignorados por los jefes o compañeros de trabajo, reflejando que este tipo de acciones no es ejecutado en toda la Institución, así como se puede observar que es sectorizado.

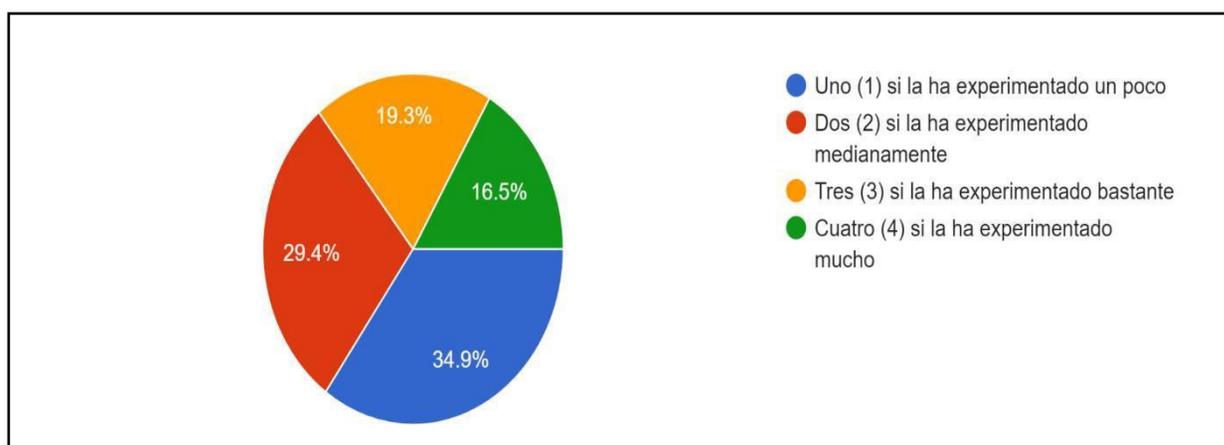
5. Sus superiores le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros

Tabla 8. Sus superiores le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros

Rangos	Porcentaje
Poco	34.9%
Medianamente	29.4%
Bastante	19.3%
Mucho	16.5%

Elaborado por: Sharon Stefanny Álvarez Córdova, 2022

Figura 7. Sus superiores le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros



compañeros

Elaborado por: Sharon Stefanny Álvarez Córdova, 2022

Análisis

De la encuesta aplicada a los servidores y trabajadores públicos del IGM, se puede concretar que el 34,9% se consideran un poco aislados del resto de compañeros, seguido del

rango medianamente reflejando el 29.4 %, el 16.5 % considera que es mucho y el 19.3% perciben que es mucho.

Interpretación

Existe un número muy pequeño de personas que consideran que son aislados de los demás compañeros de trabajo reflejando que este tipo de acciones no es ejecutado en toda la Institución.

6. Sus superiores o compañeros de trabajo le calumnian y murmuran a sus espaldas

Rangos	Porcentaje
Poco	22.9%
Medianamente	26.6%
Bastante	26.6%
Mucho	23.9%

Tabla 9. Sus superiores o compañeros de trabajo le calumnian y murmuran a sus espaldas

Elaborado por: Sharon Stefanny Álvarez Córdova, 2022

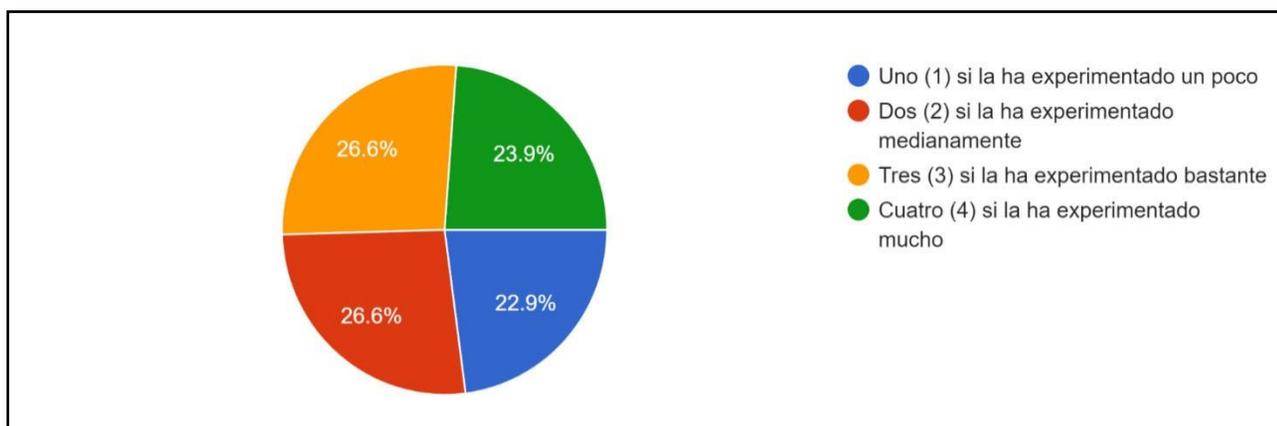


Figura 8. Sus superiores o compañeros de trabajo le calumnian y murmuran a sus espaldas

Elaborado por: Sharon Stefanny Álvarez Córdova, 2022

Análisis

De la Investigación realizada a los servidores y trabajadores públicos del IGM y en base a los resultados se puede observar que existe una igualdad de porcentaje del 26.6% de percepción entre medianamente y bastante que sienten que hablan a sus espaldas, seguido del rango mucho reflejando el 23.9 %, el 22.9 % considera que es poco.

Interpretación

De acuerdo a la información recopilada se evidencia que existe una igualdad de criterios entre las personas en razón de que su percepción es que los demás hablan a sus espaldas, así como se puede visualizar que existe una media del 20% en todos los rangos, es decir existe una problemática asentada y este es un factor para que se genere el acoso laboral.

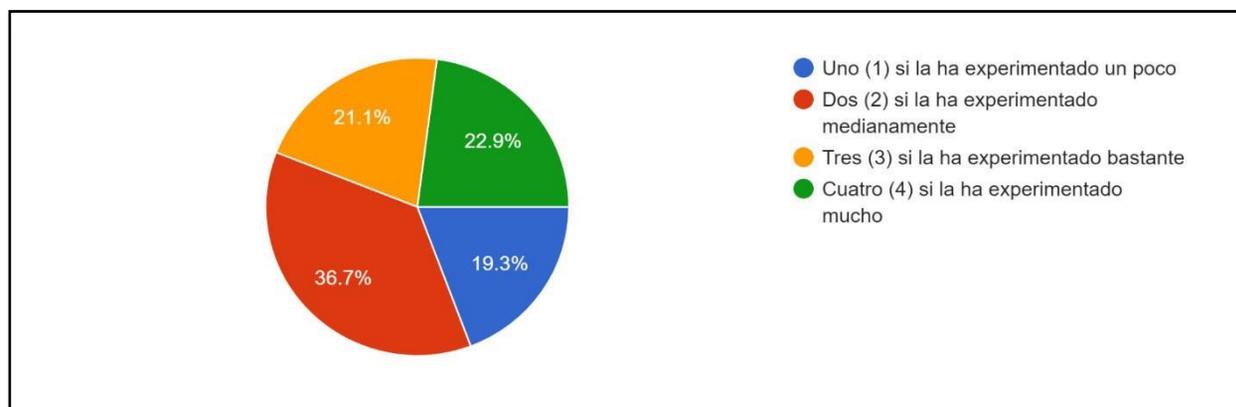
7. Sus superiores o compañeros de trabajo hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted.

Tabla 10. Sus superiores o compañeros de trabajo hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted.

Rangos	Porcentaje
Poco	19.3%
Medianamente	36.7%
Bastante	21.1%
Mucho	22.9%

Elaborado por: Sharon Stefanny Álvarez Córdova, 2022

Figura 9. Sus superiores o compañeros de trabajo hacen circular rumores falsos o infundados



sobre usted.

Elaborado por: Sharon Stefanny Álvarez Córdova, 2022

Análisis

De la encuesta aplicada a los servidores y trabajadores públicos del IGM y en base a los resultados se puede observar que existe un gran porcentaje del rango medianamente 36.7% de personas que mencionan que sus compañeros de trabajo o jefes realizan comentarios mal infundados sobre ellos, seguido del rango mucho reflejando el 22.9 %, el 21.1 % considera que es bastante.

Interpretación

De acuerdo a los datos obtenidos se evidencia que existe cifras altas en los rangos de mucho, bastante y medianamente, lo que pone en alerta a las autoridades de la Institución un problema focalizado en la Institución, ya que se puede considerar que el levantamiento de falsos testimonios daña el clima laboral de la Institución.

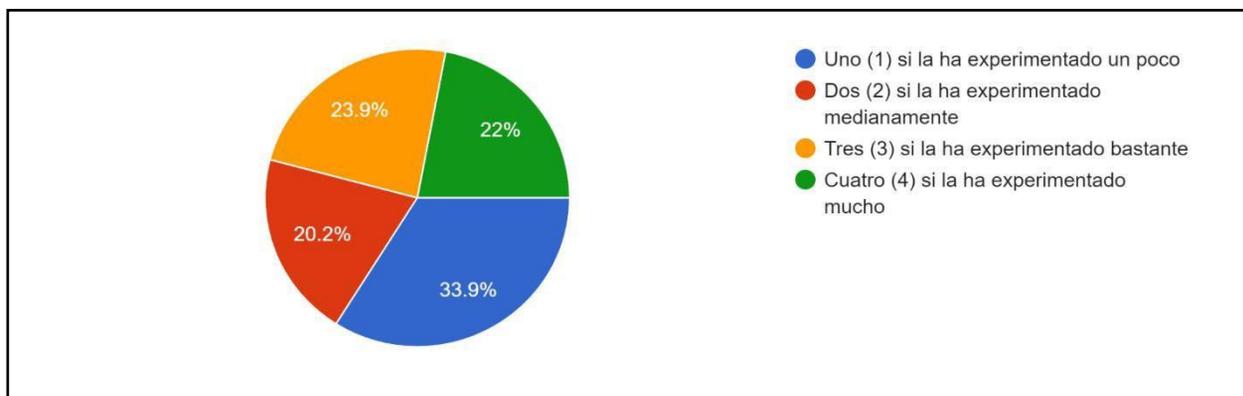
8. Sus superiores o compañeros de trabajo le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas.

Tabla 11. Sus superiores o compañeros de trabajo le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas.

Rangos	Porcentaje
Poco	33.9%
Medianamente	20.2%
Bastante	23.9%
Mucho	22%

Elaborado por: Sharon Stefanny Álvarez Córdova, 2022

Figura 10. Sus superiores o compañeros de trabajo le cortan sus iniciativas, no le permiten



desarrollar sus ideas.

Elaborado por: Sharon Stefanny Álvarez Córdova, 2022

Análisis

De la investigación realizada a los servidores y trabajadores públicos del IGM y en base a los resultados se puede observar que existe un gran porcentaje del rango poco 33.9% de personas que consideran que sus jefes cortan las iniciativas laborales, seguido del rango bastante reflejando el 23.9%, el 22 % considera que es mucho.

Interpretación

De acuerdo a los datos obtenidos se evidencia que existe una cifra pequeña de personas que se sienten que sus jefes cortan sus iniciativas y que no consideran las opiniones del personal, se podría considerar un problema en cada área debido a que la persona no va sentir ganas de trabajar o de mantenerse en la Institución.

9. Sus superiores o compañeros de trabajo le provocan para obligarle a reaccionar emocionalmente.

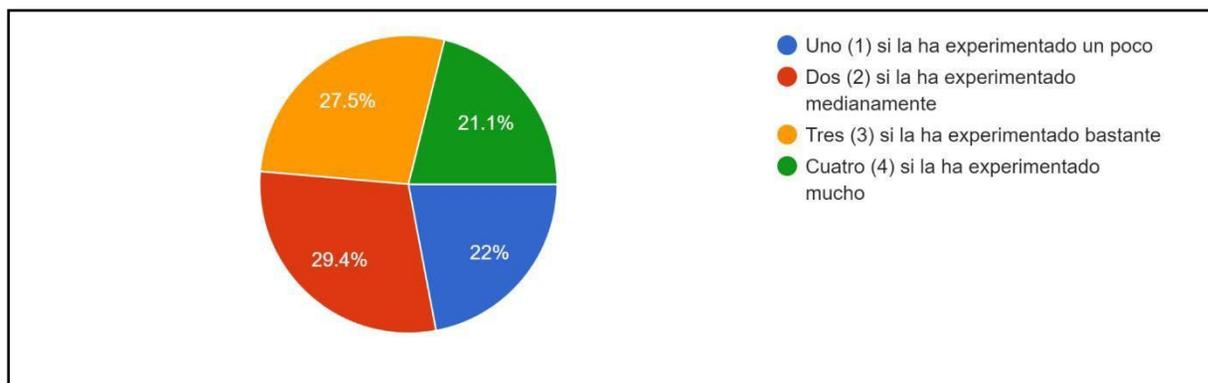
Tabla 12. Sus superiores o compañeros de trabajo le provocan para obligarle a reaccionar emocionalmente.

Rangos	Porcentaje
Poco	22%

Medianamente	29.4%
Bastante	27.5%
Mucho	21.1%

Elaborado por: Sharon Stefanny Álvarez Córdova, 2022

Figura 11. Sus superiores o compañeros de trabajo le provocan para obligarle a reaccionar



emocionalmente.

Elaborado por: Sharon Stefanny Álvarez Córdova, 2022

Análisis

De la investigación realizada a los servidores y trabajadores públicos del IGM y en base a los resultados se puede observar que existe un gran porcentaje del rango medianamente 29.4% de personas que consideran son provocados con el fin de recibir una respuesta de reacción, seguido del rango bastante reflejando el 27.5%, el 22 % considera que es poco.

Interpretación

De acuerdo a los datos obtenidos se evidencia que existe una media del veinte por ciento, sacando como análisis que existe una problemática de provocación entre compañeros, al no ser controlada se podría ocasionar problemas más grandes hasta posibles denuncias.

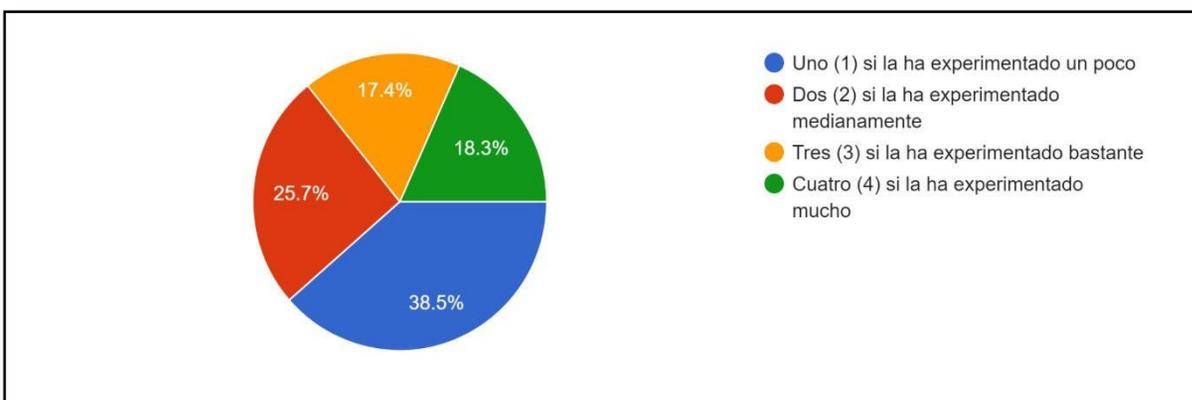
10. Sus superiores o compañeros de trabajo le ponen apodos por tener algún tipo de discapacidad

Tabla 13. Sus superiores o compañeros de trabajo le ponen apodos por tener algún tipo de discapacidad.

Rangos	Porcentaje
Poco	38.5%
Medianamente	25.7%
Bastante	17.4%
Mucho	18.3%

Elaborado por: Sharon Stefanny Álvarez Córdova, 2022

Figura 12. Sus superiores o compañeros de trabajo le ponen apodos por tener algún tipo de



discapacidad.

Elaborado por: Sharon Stefanny Álvarez Córdova, 2022

Análisis

De la encuesta aplicada a los servidores y trabajadores públicos del IGM y en base a los resultados se puede observar que existe un gran porcentaje del rango poco 38.5% de personas que consideran se les coloca apodos por tener algún tipo de discapacidad, seguido del rango medianamente reflejando el 25.7%, el 18.3 % considera que es poco.

Interpretación

De acuerdo a los datos obtenidos se evidencia que un número mayoritario considera que es poca la posibilidad que les apode por poseer algún tipo de discapacidad, lo que refleja que el personal de la Institución respeta al personal con alguna discapacidad.

Categoría desarrollo integral

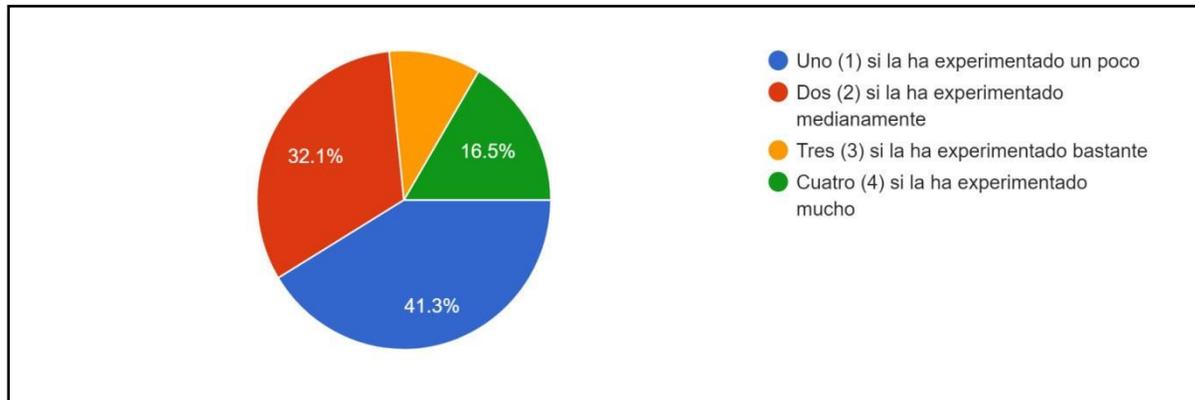
1.- Las relaciones interpersonales entre compañeros y superiores se basan en el respeto.

Tabla 14. Las relaciones interpersonales entre compañeros y superiores se basan en el respeto.

Rangos	Porcentaje
Poco	41.3%
Medianamente	32.1%
Bastante	10.1%
Mucho	16.5%

Elaborado por: Sharon Stefanny Álvarez Córdova, 2022

Figura 13. Las relaciones interpersonales entre compañeros y superiores se basan en el respeto.



Elaborado por: Sharon Stefanny Álvarez Córdova, 2022

Análisis

De la encuesta aplicada a los servidores y trabajadores públicos del IGM y en base a los resultados se puede observar que existe un gran porcentaje del 41.3% de personas que consideran que existe poco respeto entre las relaciones interpersonales, seguido del rango medianamente reflejando el 32.1%, el 16.5 % considera que es mucho.

Interpretación

De acuerdo a los datos obtenidos se evidencia que un número mayoritario considera que las relaciones entre compañeros y jefes se basan poco en el respeto y un número pequeño indica que existe mucho respeto entre la mitad se encuentra la muestra que manifiesta que medianamente hay respeto, se debe recalcar que las personas deben basarse en aplicar los valores humanos.

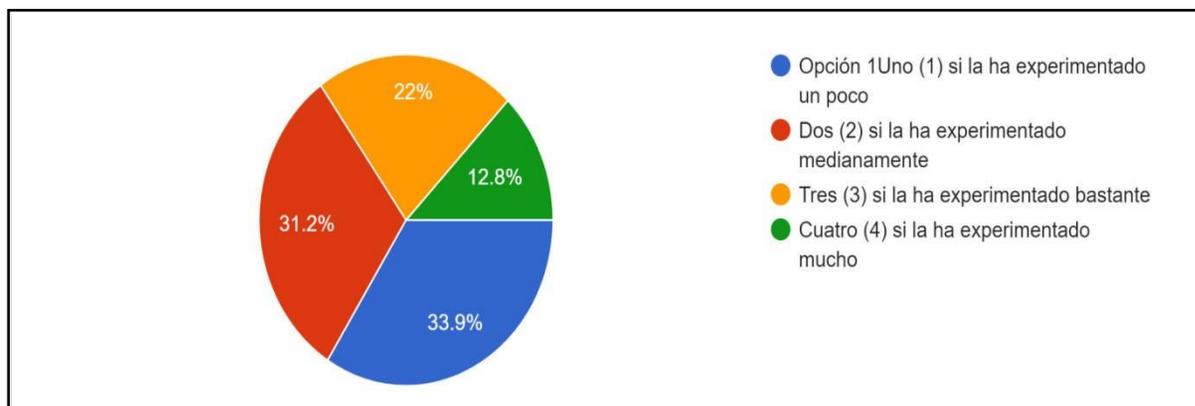
2.- La comunicación dentro del equipo de trabajo se basa en la igualdad para todo el personal.

Tabla 15. La comunicación dentro del equipo de trabajo se basa en la igualdad para todo el personal.

Rangos	Porcentaje
Poco	33.9%
Medianamente	31.12
Bastante	22%
Mucho	12.8%

Elaborado por: Sharon Stefanny Álvarez Córdova, 2022

Figura 14. La comunicación dentro del equipo de trabajo se basa en la igualdad para todo el personal.



Elaborado por: Sharon Stefanny Álvarez Córdova, 2022

Análisis

De la investigación realizada a los servidores y trabajadores públicos del IGM y en base a los resultados se puede observar que existe un gran porcentaje del 33.9% de personas que consideran la comunicación igualitaria para todas las personas del equipo de trabajo, seguido del rango medianamente reflejando el 31.2%, el 12.8 % considera que es mucho y el 22 % de las personas mencionan que es bastante.

Interpretación

En base a los datos obtenidos se observa que un número mayoritario considera que poco la comunicación igualitaria para todos integrantes del equipo, el grupo que le sigue considera que es medianamente igualitario, aquí se puede observar que existe una problemática de comunicación.

3.- Se siente a gusto el pertenecer a la Institución.

Tabla 16. Se siente a gusto el pertenecer a la Institución.

Rangos	Porcentaje
Poco	16.5%
Medianamente	33%
Bastante	22.9%
Mucho	27.5%

Elaborado por: Sharon Stefanny Álvarez Córdova, 2022

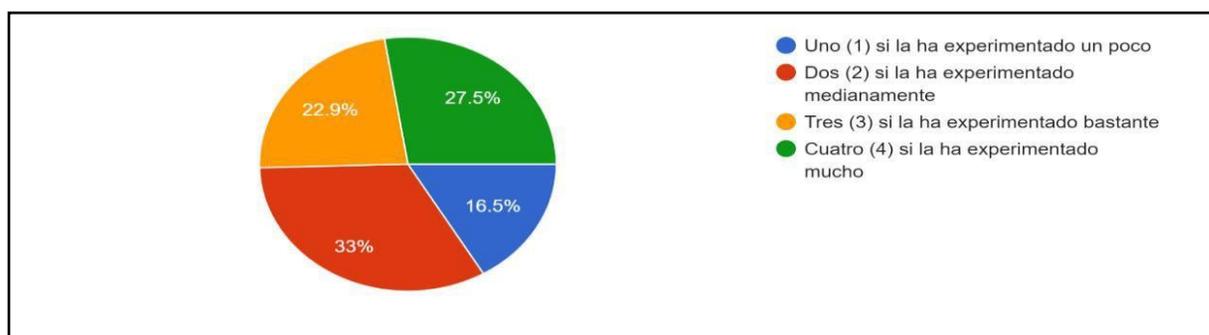


Figura 15. Se siente a gusto el pertenecer a la Institución.

Elaborado por: Sharon Stefanny Álvarez Córdova, 2022

Análisis

De la investigación realizada a los servidores y trabajadores públicos del IGM y en base a los resultados se puede observar que existe un gran porcentaje del 33% de personas que se siente cómodas estar en la Institución, seguido del rango bastante reflejando el 22.9%, el 27.5 % considera que es mucho y el 16.5 % de las personas mencionan que poco.

Interpretación

En base a los datos obtenidos se observa que dentro de los parámetros existe un grupo pequeño de personas que no se siente a gusto de pertenecer a la Institución y otro grupo está conformado por personas que se siente muy a gusto, medianamente y bastante, estos resultados pueden reflejar en la productividad del personal.

4.- Siente que las críticas, burlas, chismes han herido sus sentimientos.

Tabla 17. Siente que las críticas, burlas, chismes han herido sus sentimientos.

Rangos	Porcentaje
Poco	17.4%
Medianamente	28.4%
Bastante	25.7%
Mucho	28.4%

Elaborado por: Sharon Stefanny Álvarez Córdova, 2022

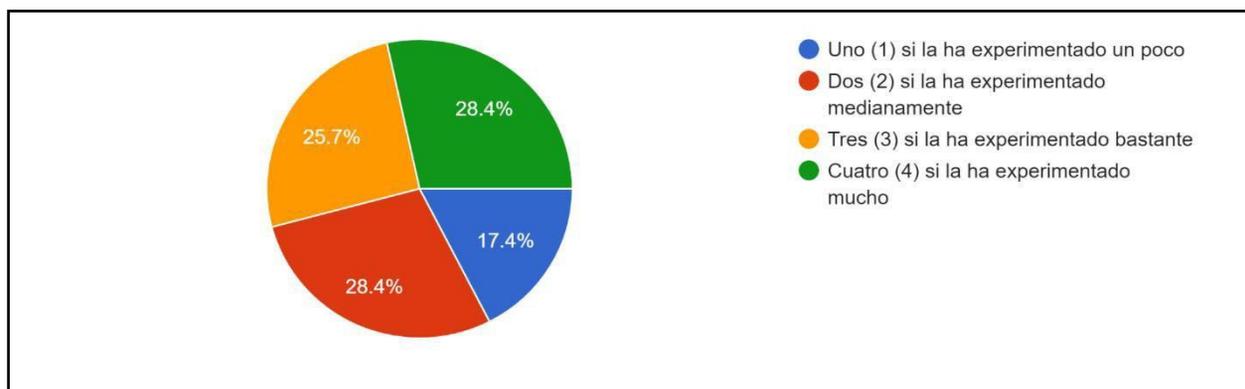


Figura 16. Siente que las críticas, burlas, chismes han herido sus sentimientos.

Elaborado por: Sharon Stefanny Álvarez Córdova, 2022

Análisis

De la encuesta aplicada a los servidores y trabajadores públicos del IGM y en base a los resultados se puede observar que existe una igualdad de porcentaje del 28.4% de personas que se siente afectación por chismes, seguido del rango bastante reflejando el 25.7%, el 17.4% considera poco.

Interpretación

En base a los datos obtenidos se observa que existe una igualdad de sentimientos y un número de personas que se sienten afectos con sus emociones a consecuencias de los chismes provocados, un grupo de personas mencionan que sienten un poco, se deberá realizar actividades que ayuden a subir la auto estima del personal afectado.

5.- Comparte con su familia los problemas que mantiene en el trabajo.

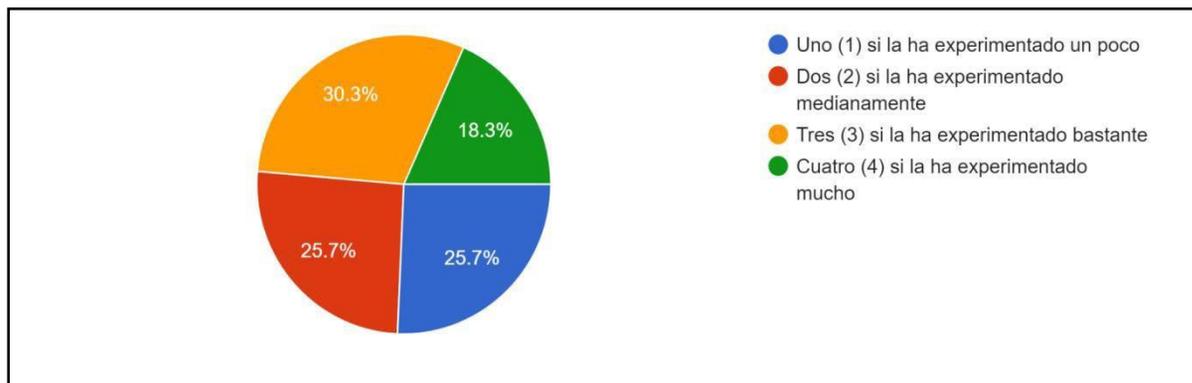
Tabla 18. Comparte con su familia los problemas que mantiene en el trabajo.

Rangos	Porcentaje
Poco	17.4%
Medianamente	28.4%
Bastante	25.7%

Mucho	28.4%
-------	-------

Elaborado por: Sharon Stefanny Álvarez Córdova, 2022

Figura 17. Comparte con su familia los problemas que mantiene en el trabajo.



Elaborado por: Sharon Stefanny Álvarez Córdova, 2022

Análisis

De la investigación realizada a los servidores y trabajadores públicos del IGM y en base a los resultados se puede observar que existe el mayor porcentaje es del 30.3% de personas que comentan en casa sus problemas, existe una igualdad de comunicación del 25.7% entre medianamente y poco, el 18.3% mucho.

Interpretación

En base a los datos obtenidos se observa que el mayor grupo de personas comparten sus problemas en casa, esto refleja que existe un adecuado nivel de confianza sin embargo el núcleo familiar al conocer la problemática se podría ver afectado.

6.- Ha sentido que su salud se deteriora por la falta de respeto ya sea física o verbal por parte de sus compañeros de trabajo

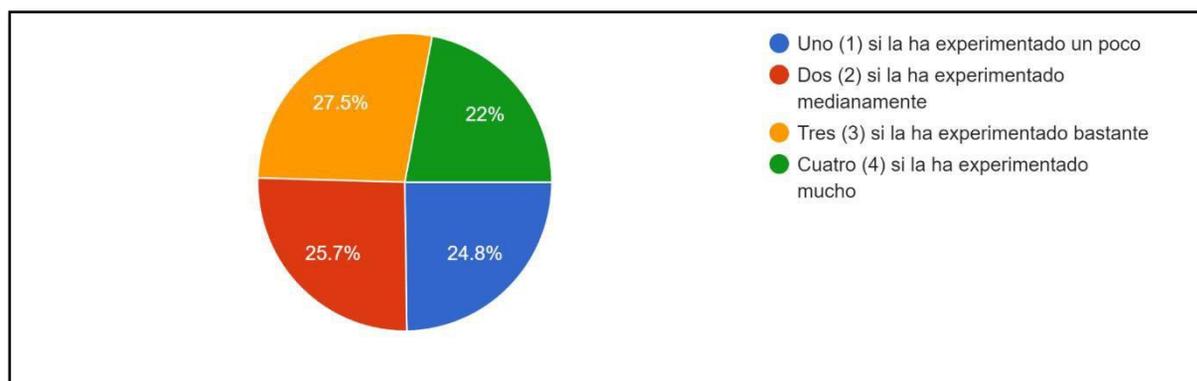
Tabla 19. Ha sentido que su salud se deteriora por la falta de respeto ya sea física o verbal por parte de sus compañeros de trabajo

Rangos	Porcentaje
Poco	24.8%
Medianamente	25.7%

Bastante	27.5%
Mucho	22%

Elaborado por: Sharon Stefanny Álvarez Córdova, 2022

Figura 18. Ha sentido que su salud se deteriora por la falta de respeto ya sea física o verbal por



parte de sus compañeros de trabajo

Elaborado por: Sharon Stefanny Álvarez Córdova, 2022

Análisis

De la investigación realizada a los servidores y trabajadores públicos del IGM y en base a los resultados se puede observar que existe el mayor porcentaje es del 27.5% de personas que comentan su salud se ha visto afectada, seguido del 25.7% que representa al medianamente y el 22% considera que mucho.

Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos se observa que el mayor grupo de se siente bastante deteriorada la salud por falta de respeto de las demás personas que están alrededor, se puede observar que existe una media del veinte por ciento en los resultados obtenidos es decir existe una concordancia entre los trabajadores y servidores.

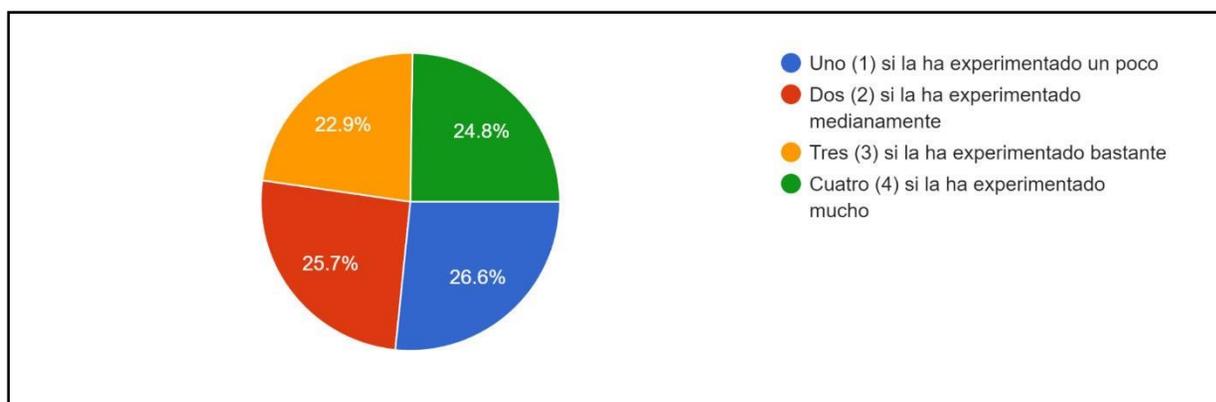
7.-Siente que ha sido criticada por su manera de vestir o hablar por parte de sus compañeros o superiores.

Tabla 20. Siente que ha sido criticada por su manera de vestir o hablar por parte de sus compañeros o superiores.

Rangos	Porcentaje
Poco	26.6%
Medianamente	25.7%
Bastante	22.9%
Mucho	24.8%

Elaborado por: Sharon Stefanny Álvarez Córdova, 2022

Figura 19.Siente que ha sido criticada por su manera de vestir o hablar por parte de sus compañeros o superiores.



Elaborado por: Sharon Stefanny Álvarez Córdova, 2022

Análisis

De la investigación realizada a los servidores y trabajadores públicos del IGM y en base a los resultados se puede observar que existe el mayor porcentaje es del 26.6% de personas que comentan que son criticados por sus compañeros por su forma de vestir, seguido del 25.7% que representa al medianamente y el 24.8% considera que mucho.

Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos se observa que el mayor grupo de personas sienten que han sido poco criticadas, también se evidencia que dentro de las respuestas hay una media es decir existe igualdad de proporción de pensamientos del personal de trabajadores y servidores.

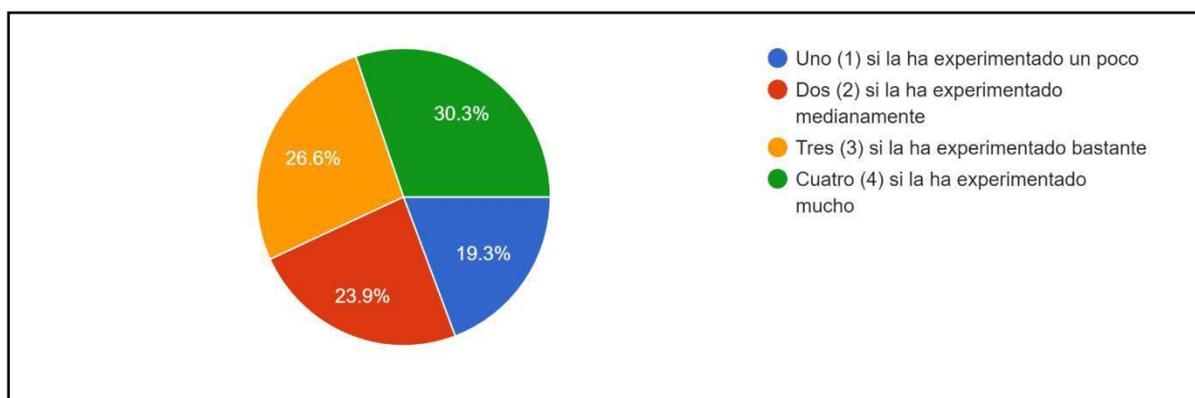
8.- Cuando usted logra un objetivo o meta personal siente que sus compañeros de trabajo tienen envidia.

Tabla 21 Cuando usted logra un objetivo o meta personal siente que sus compañeros de trabajo tienen envidia.

Rangos	Porcentaje
Poco	19.3%
Medianamente	23.9%
Bastante	26.6%
Mucho	30.3%

Elaborado por: Sharon Stefanny Álvarez Córdova, 2022

Figura 20. Cuando usted logra un objetivo o meta personal siente que sus compañeros de trabajo



tienen envidia.

Elaborado por: Sharon Stefanny Álvarez Córdova, 2022

Análisis

De la investigación realizada a los servidores y trabajadores públicos del IGM y en base a los resultados se puede observar que existe el mayor porcentaje es del 30.3% de personas que perciben que sus compañeros sienten envidia ante un logro adquirido, seguido del 26.6% que representa bastante y el 19.3% considera que poco.

Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos se observa que el mayor grupo de personas sienten que sus compañeros tienen envidia de los logros personales de los trabajadores, se deberá implantar talleres que abarque esta temática con el fin de que entre compañeros de trabajo se motiven y compartan los logros de cada uno, considerando que nuestra segunda familia son nuestros compañeros de trabajo.

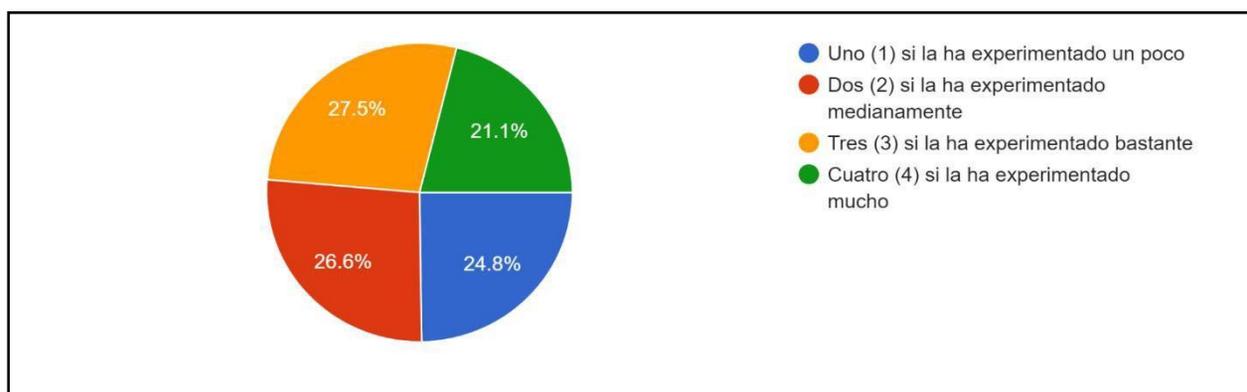
9.- Considera que usted tiene exceso de carga laboral a comparación de sus compañeros.

Tabla 22. Considera que usted tiene exceso de carga laboral a comparación de sus compañeros.

Rangos	Porcentaje
Poco	24.8%
Medianamente	26.6%
Bastante	27.5%
Mucho	21.1%

Elaborado por: Sharon Stefanny Álvarez Córdova, 2022

Figura 21. Considera que usted tiene exceso de carga laboral a comparación de sus compañeros.



Elaborado por: Sharon Stefanny Álvarez Córdova, 2022

Análisis

De la investigación realizada a los servidores y trabajadores públicos del IGM y en base a los resultados se puede observar que existe el mayor porcentaje es del 27.5% de personas sienten exceso carga laboral, seguido del 26.6% que representa medianamente y el 21.1% considera que mucho.

Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos se observa que el mayor grupo de personas sienten tienen bastante carga laboral a comparación del resto, en base a este análisis se debería revisar los perfiles, contratos, descripciones de los puestos de cada funcionario con el fin de evitar el síndrome del trabajador quemado.

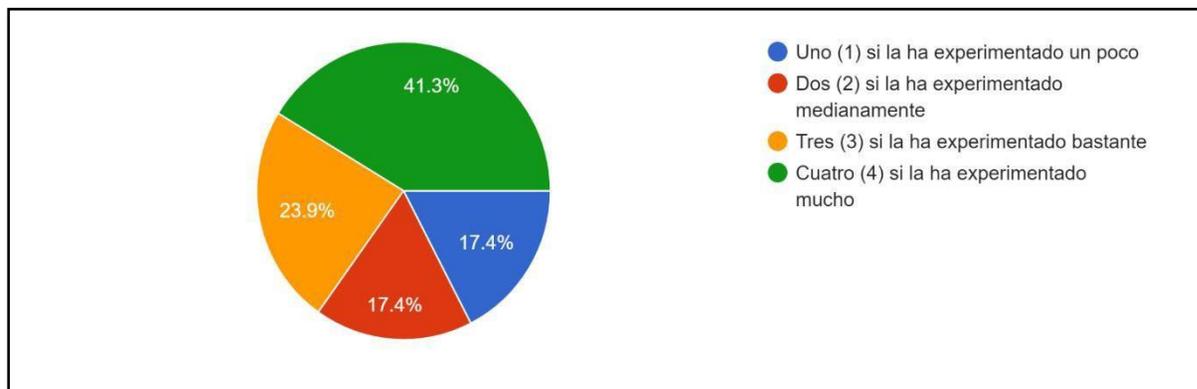
10.-Considera que la relación afectiva de trabajo entre compañeros y superiores influye en un adecuado ambiente laboral.

Tabla 23. Considera que la relación afectiva de trabajo entre compañeros y superiores influye en un adecuado ambiente laboral.

Rangos	Porcentaje
Poco	17.4%
Medianamente	17.4%
Bastante	23.9%
Mucho	41.3%

Elaborado por: Sharon Stefanny Álvarez Córdova, 2022

Figura 22. Considera que la relación afectiva de trabajo entre compañeros y superiores influye en un adecuado ambiente laboral.



Elaborado por: Sharon Stefanny Álvarez Córdova, 2022

Análisis

De la investigación realizada a los servidores y trabajadores públicos del IGM y en base a los resultados se puede observar que existe el mayor porcentaje es del 41.3% de personas consideran que es muy importante las relaciones interpersonales para el trabajo, seguido del 23.9% que representa bastante y el 17.4% considera poco.

Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos se considera que las personas están de acuerdo que debe existir una adecuada relación entre compañeros, siendo el fin el poder cumplir con los objetivos de la Institución, y esto se refleje en un ambiente adecuado de trabajo.

1.3.2. Entrevistas

Las entrevistas se aplicaron al médico ocupacional, jefe de talento humano, técnico de seguridad y trabajadora social del mencionado de la Institución, obteniendo los siguientes resultados consolidados.

1. ¿Cómo definiría usted al Acoso Laboral?

Jefe de Talento Humano. -Son acciones que provocan malestar en las personas e incluso puede generar el atentar con la vida de los trabajadores por hostigamiento.

Técnico de seguridad. - Es una mala actitudes de cómo puede ser desprecio, humillaciones, roses entre integrantes de la Institución, generando problemas psicológicos en las personas.

Médico Ocupacional: - Son acciones y actitudes para molestar hacer quedar mal y afectar psicológicamente a un compañero de trabajo.

Trabajadora Social: - Son acciones que tratan de desestabilizar el entorno laboral de una persona, estrategia de guerra psicológica y consiste en provocar comportamientos agresores sobre una persona o un grupo de personas de la organización.

Análisis e Interpretación: En base a las entrevistas realizadas se puede concluir que las cuatro personas concuerdan que el acoso laboral son acciones que pueden llenar a causar problemas psicológicos futuros en una persona.

2. ¿Cómo afecta el Acoso Laboral en el desarrollo integral de la persona?

Jefe de Talento Humano. -Afecta principalmente al nivel de productividad de la empresa ya que los trabajadores se sienten mal y esto hace que se enfermen.

Técnico de seguridad. – Afecta principalmente al nivel psicológico y desestabiliza a la persona.

Médico Ocupacional: - Afecta al nivel emocional haciendo que la persona piense que las cosas que hace no son suficientes.

Trabajadora Social: - Afecta a la psiquis del ser humano, desencadenando en problemas emocionales, conductuales y familiares.

Análisis e Interpretación: En base a las entrevistas realizadas se puede concluir que las cuatro personas concuerdan que el acoso laboral afecta a la parte psicológica de la persona, también se puede ver reflejado en la salud del ser humano y esto a su vez en la productividad de la empresa en razón de que los trabajadores se ausentarían por descansos médicos.

3. ¿Considera que en la Institución existen personas que han sido acosadas laboralmente por superiores o compañeros de trabajo?

Jefe de Talento Humano. – Si, varios casos informales y formales

Técnico de seguridad. –Si, pero no todos denuncian, se callan por temor

Médico Ocupacional: - Si, se ha brindado atención a diferentes casos.

Trabajadora Social: - Si, pero solo se ha podido monitorear y dar seguimiento a las personas que denuncian.

Análisis e Interpretación: En base a las entrevistas realizadas se puede concluir que las cuatro personas concuerdan que, si ha existido personas que han sido acosadas laboralmente, sin embargo, no se puede generar un reporte exacto del número de atención debido a que no todas las personas ponen en conocimiento de las autoridades por miedo a las represalias.

4. ¿Mencione el número de casos atendidos por acoso laboral por parte de superiores o compañeros durante el año 2021?

Jefe de Talento Humano. – 5

Técnico de seguridad. –5

Médico Ocupacional: - 5

Trabajadora Social: - 5

Análisis e Interpretación: En base a las entrevistas realizadas se puede concluir que las cuatro personas concuerdan que han brindado atención a 5 personas es decir son trabajadores que han puesto formalmente la denuncia y se ha podido dar un seguimiento adecuado.

5. ¿Describa los síntomas que presentaron las personas acosadas que fueron atendidas en el año 2021?

Jefe de Talento Humano. – lloro fácil, ausentismo, irritabilidad.

Técnico de seguridad. –accidentes laborales, descuido, ausentismo

Médico Ocupacional: - contractura muscular, ansiedad, depresión, dolor estomacal, labilidad emocional.

Trabajadora Social: - lloro fácil, depresión, problemas de salud

Análisis e Interpretación: En base a las entrevistas realizadas se puede concluir que las cuatro personas mencionaron la sintomatología que han detectado en los casos que ha brindado atención, uno de los síntomas común es el llanto fácil de las personas que se encuentran atravesando este problema.

CAPÍTULO II: PROPUESTA

2.1. Fundamentos teóricos aplicados

Nos encontramos atravesando un tiempo en el que nos tocó asumir nuevas formas de trabajo, vivienda y el relacionamiento con las personas que están a nuestro alrededor. Durante este proceso cada persona vivió experiencias en algunos casos dolorosas, por la pérdida de un ser querido, pérdida de trabajo, cierre de negocios llegando a la conclusión de que la vida es tan efímera y se pudo experimentar las vivencias de manera más cercana de la dinámica personal de los trabajadores quienes pasan ocho horas diarias junto a nosotros; su entorno familiar, necesidades, preocupaciones entre otras cosas se vio la preocupación ante la llegada del Covid-19. Consideró que existe personas que se volvieron más humanas que a pesar de la distancia y las diferentes modalidades de trabajo se comprendió que el ser humano es pequeño ante la fuerza de la naturaleza sin importar la edad, cargo, género, funciones y roles que se desempeñe en la Institución la vida se puede terminar en un segundo.

En la actualidad trabajamos bajo un modelo de desarrollo integral, que a través de la convivencia diaria mediante el diálogo entre jefes, trabajadores y compañeros de trabajo se conoce las aspiraciones personales y profesionales del personal, siendo el deber de un jefe el impulsar el empoderamiento y las potencialidades de las habilidades, capacidades en pro del desarrollo integro de la persona. El realizar esta actividad es importante ya que estamos generando en los trabajadores personas saludables, felices y productivos y sobre todo que se desarrollen en un ambiente adecuado de trabajo.

Si cuidamos las vivencias del personal que labora en nuestra Institución de forma permanente evaluamos las etapas, valoramos cada actividad, rol, logro alcanzado tendremos personas empoderadas. Igualmente, si compartimos las estrategias consideramos los aportes de los trabajadores para alcanzar las metas, objetivos de la organización lograremos personas felices que van amar día a día sus actividades que desempeñan. Esto hará que el personal se

sienta valorado y aceptado por las autoridades de tal manera busquen nuevas iniciativas que permitan seguir cumpliendo con la razón de ser de la Institución contando con el compromiso del personal, dedicación y apoyo.

El bienestar laboral se constituye en un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su núcleo familiar; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la ciudadanía en general.

2.1.1. Acoso Laboral

Entendemos como acoso laboral a cualquier actitud no deseada que atenta contra la dignidad de una persona puede ser física, psicológica, o moral estas actitudes generan un entorno que afecta a la capacidad para desarrollarse laboralmente, se debe tener claro que es acoso laboral es cuando los superiores o compañeros de trabajo afectan directamente al nivel psicológico de la personal siendo una de las principales características de afectación es la auto estima baja. Para obtener mayor conocimiento de los aspectos acerca del acoso laboral es necesario tomar en cuenta diferentes opiniones de acuerdo a la investigación realizada en el tema de acuerdo al siguiente detalle:

El acoso laboral es la intención de desestabilizar el entorno laboral de una persona, es decir, puede considerarse como un estrategia de guerra psicológica y consiste en generar o infligir comportamientos agresores sobre una persona o un grupo de personas que ejecutan alguna función dentro del organigrama de una célula laboral, con el fin de provocar un daño físico, intelectual o emocionalmente desequilibrante; reviste un perjuicio laboral y puede desembocar en desmotivación o, incluso, en la pérdida o manifestación de renuncia a su puesto laboral. (Diazgranados ,2018)

la Organización Internacional del Trabajo menciona toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma. (Lanata Ruth, 2019)

Considerando las diferentes definiciones descritas sobre el acoso laboral se evidencia que los autores puntualizan sus criterios puntuales que son principales para la Institución de manera que el trabajador pueda sentirse en un ambiente adecuado y por ende cumplir con los objetivos y misiones institucionales.

2.1.2. *Desarrollo Integral*

De acuerdo a las diferentes definiciones que se analizaron en la presente investigación se menciona que:

Se centra en la concepción del ser humano como un todo formado por la integración de varias dimensiones que permiten el pleno desarrollo personal. (Couñago,2020) a las dimensiones que necesita el ser humano para poder mantener una vida equilibrada como son la ética, cognitiva, afectiva, comunicativa, socio política, corporal, espiritual; con el propósito de lograr su realización total en la sociedad.

La dimensión ética ayuda a la persona a tomar decisiones, los mismos que rigen desde sus principios. La dimensión espiritual trasciende su existencia para abrirse creencias. La dimensión Cognitiva es el conjunto de potencialidades del ser humano que le permite aprender, entender y construir. La interacción consigo mismo y con el entorno. La dimensión afectiva son el conjunto de manifestación de la vida psíquica del ser humano abarca las vivencias emocionales, sexuales y los sentimientos. La dimensión comunicativa es la interacción con las demás personas el recibir o transmitir mensajes.

2.2. Descripción de la propuesta

La ejecución de campañas integrales para la prevención del acoso laboral en los servidores y trabajadores públicos del Instituto Geográfico Militar, las mismas que estarán enfocadas en sensibilizar a todas las personas a nivel de jefaturas y subordinados, enfocándose en todas las dimensiones que conforman al ser humano.

2.2.1. Estructura general



Figura 23. Estructura General

Elaborado por: Sharon Stefanny Álvarez Córdova, 2022

2.2.2. Explicación del aporte

Ante la realidad que el mundo vive como es la aparición del COVID-19 dejando a decenas de personas fallecidas, familias desintegradas, ausencia de compañeros de trabajo y la actual guerra de Rusia contra Ucrania, el ser humano se encuentra afectado indirectamente y en ocasiones directamente debido a que nos ha tocado adoptar nuevas formas de vida y enfrentar la cruda realidad de los tiempos duros que atravesamos como humanidad. Las personas buscamos sentir un ambiente adecuado y cálido ya sea en los hogares o lugares de

trabajo por tal motivo el ser humano debe ser más solidario, mostrar respeto, el entender que el expresar una palabra de aliento, un trato adecuado, la empatía, una simple sonrisa, abrazo ayudan emocionalmente a la persona. Los elementos que contiene e integra la propuesta se encuentran alineados con los requisitos expuestos por el Instituto Geográfico Militar de acuerdo al siguiente detalle:

2.2.3. Actividades de Concientización

Se denomina así a la acción que prepara al ser humano para que tome conciencia sobre la problemática presentada del entorno en el que se desarrolla basándose en el diálogo y reflexión, para esta actividad se ha planteado tres tareas a cumplir para la ejecución de la campaña integral como son los talleres para jefes de cada área, en estos espacios se tratarán temas como el liderazgo, motivación, inclusión laboral, el no acoso laboral, erradicación de la violencia contra la mujer, sostenibilidad en el trabajo y normativa que ampara a la prevención del acoso. Estos talleres serán ejecutados 1 vez por mes durante el presente año por expertos talleristas del Ministerio de Trabajo.

Otra tarea programada es una dramatización sobre el acoso laboral con sus causas y efectos esta actividad se desarrollará en el auditorio, se establecerán horarios para respetar el aforo permitido por el COE con el fin de que asista todo el personal de la Institución incluyendo Autoridades. Posterior a la obra de teatro se invitará a personas que han sufrido acoso laboral con el fin de que cuenten su testimonio y pueda servir de ejemplo para las demás personas.

2.2.4. Actividades de Socialización

Esta actividad hace referencia a la gestión y resultado de socializar, es decir, es el paso mediante el cual la persona adquiere información de su alrededor, así como de las pautas de convivencia, costumbres, modos de comunicación (lenguaje) y manejo de los símbolos, con el objetivo de interactuar con la sociedad y concernir de manera vigorosa. Para cumplir esta fase se ha considerado la socialización de la normativa, leyes, protocolos, acuerdos, legislación

laboral que los diferentes Organismos de Control han emitido para promover la divulgación de las leyes y evitar el acoso laboral en espacios de trabajo, esta acción se realizará dos veces al año y será impartida por el área jurídica de la Institución a todo el personal estableciendo horarios para evitar aglomeraciones.

2.2.5. Actividades de Comunicación

Se entiende por comunicación al intercambio de información que se genera entre dos o más personas con el fin de contribuir a datos y recibirla, interviniendo un emisor y un receptor y como producto el mensaje que se genera. Para esta actividad se ha considerado la colocación de stands en el patio central dos veces al año que contengan video, canciones, pancartas, flayers con información referente al acoso laboral, este proceso estará a cargo del área de talento humano y comunicación social.

2.2.6. Actividades de Difusión

Esta actividad permitirá transmitir acontecimientos, información, idiomas, datos entre otras cosas a un grupo específico de personas, el mecanismo a utilizar se basará en compartir pequeños tips para evitar el acoso laboral, a través de artes con imágenes y videos motivacionales preventivos cortos, esta tarea estará a cargo de talento humano y comunicación social de la Institución, a través de grupos de WhatsApp, pancartas internas de las áreas, pantallas internas de la Institución.

2.2.7. Actividades de evaluación y seguimiento

Se considerará a la evaluación como una apreciación, valoración, estudio del acontecimiento del interior del ser humano, mediante la aplicación de test y la atención individualizada que cada persona requiera, el seguimiento es el acompañamiento emocional, social que se brindará al personal que se encuentre padeciendo esta problemática. Esta actividad está organizada por el área de trabajo social y médica de la Institución, las

valoraciones se realizarán mensualmente y el seguimiento se hará una vez por semana con cada caso.

2.2.8. Estrategias y/o técnicas

Para la ejecución de la campaña integral se consideró estrategias que aporten a la prevención y/o reducción de acoso laboral en el Instituto Geográfico Militar, con el fin de garantizar un ambiente laboral idóneo que genere el comprometimiento del personal con la Institución y este a su vez cumplir con la misión y objetivos de la misma. Y por parte del Instituto evitar problemas legos por demandas referentes a la problemática planteada. Estas estrategias son viables en base al planteamiento de técnicas específicas realizadas por el área requirente.

Las técnicas de la ejecución de la propuesta se basaron en la mejora del problema planteado entre ellas tenemos a las siguientes:

- Comunicación
- Socialización
- Difusión
- Valoración y Seguimiento

Tabla 24. Estrategias y/o técnicas

Eje Estratégico	Estrategia Específica	Estrategia Específica	Táctica	Indicador	Responsable	Plazo	Costo
Campañas Integrales	Actividades de Concientización	Talleres Dramatización Testimonios	Estimula	Concientizar	Talento Humano	Mensual	0,00
Campañas Integrales	Actividades de Socialización	Entrega de información	Aprendizaje Retroalimentación	Socializar	Dirección Jurídica	Semestral	0,00
Campañas Integrales	Actividades de Comunicación	Publicación de información	Estimula Aprendizaje Retroalimentación	Comunicación	Comunicación Social Talento Humano	Semestral	0,00
Campañas Integrales	Actividades de Difusión	Comunicación Social Talento Humano	Estimula Aprendizaje Retroalimentación	Difundir	Comunicación Social Talento Humano	Mensual	0,00
Campañas Integrales	Actividades de evaluación y seguimiento	Evaluar	Evaluación Seguimiento	Evaluación	Trabajo Social Dispensario Médico	Mensual	0,00

Elaborado por: Sharon Stefanny Álvarez Córdova, 2022

Validación de la propuesta

Para la elección de especialistas se ha considerado un perfil acorde a los siguientes criterios: formación académica relacionada con el tema investigativo, experiencia académica y/o laboral orientada al acoso laboral y desarrollo integral para participar. La siguiente tabla presenta información detallada de los actores seleccionados para la validación de las campañas integrales.

Tabla 25. Descripción de perfil de validadores

Nombres y Apellidos	Años de experiencia	Titulación Académica	Cargo
Priscila Paola Jirón Galárraga	30 años	Máster en Seguridad y Salud Ocupacional	Jefe de Seguridad y Salud Ocupacional Solca
Natasha Córdova Villacreces	10 años	Licenciatura en Docencia	Coordinadora del centro Educativo nuestro Futuro
Shirley Sarai Álvarez Cordova	7 años	Ingeniera en Recurso Humanos	Fuerte Militar de Comunicaciones

Elaborado por: Sharon Stefanny Álvarez Córdova, 2022

Los objetivos perseguidos mediante la validación son los siguientes:

- Validar la metodología de trabajo aplicada en el desarrollo de la investigación.
- Aprobar los resultados, conclusiones y recomendaciones obtenidas.
- Redefinir (si es necesario) el enfoque de los elementos desarrollados en la propuesta, considerando la experiencia de los especialistas.
- Constatar las posibilidades potenciales de aplicación de la campaña integral propuesta.

Instrumento paravalidar

Luego de seleccionar a los profesionales que conformaron el panel para la validación, se procedió a desarrollar los criterios de evaluación; facilitando un link de acceso que detalla los parámetros considerados a cada validador. A continuación, se especifican los criterios en mención:

Tabla 26. Criterios de Evaluación

Criterios	Descripción
Impacto	Representa el alcance que tendrá el modelo de gestión y su representatividad en la generación de valor público.
Aplicabilidad	La capacidad de implementación del modelo considerando que los contenidos de la propuesta sean aplicables
Conceptualización	Los componentes de la propuesta tienen como base conceptos y teorías propias de la gestión por resultados de manera sistémica y articulada.
Actualidad	Los contenidos de la propuesta consideran los procedimientos actuales y los cambios científicos y tecnológicos que se producen en la nueva gestión pública.
Calidad Técnica	Miden los atributos cualitativos del contenido de la propuesta.
Factibilidad	Nivel de utilización del modelo propuesto por parte de la Entidad.
Pertinencia	Los contenidos de la propuesta son conducentes, concernientes y convenientes para solucionar el problema planteado.

Elaborado por: Sharon Stefanny Álvarez Córdova, 2022

Una vez puntualizados los criterios utilizados en la validación, se determinó la escala de criterios cualitativos para su evaluación, según el nivel de importancia y representatividad

Tabla 27. Escala de evaluación de criterios

CRITERIOS	EVALUACION SEGUN IMPORTANCIA Y REPRESENTATIVIDAD				
	En Total Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente Acuerdo
Impacto					
Aplicabilidad					
Conceptualización					
Actualidad					
Calidad Técnica					
Factibilidad					
Pertinencia					

Elaborado por: Sharon Stefanny Álvarez Córdova, 2022

Se han establecido los niveles de importancia y representatividad y un valor máximo de cinco puntos, el cual, será otorgado según el desempeño adecuado del criterio; y un mínimo de un punto en el caso de observarse un cumplimiento insuficiente.

Tabla 28. Validación de la propuesta

CRITERIOS	Validador # 1					Validador # 2					Validador # 3				
	En total desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	En total desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	En total desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Impacto				X						X					X
Aplicabilidad				X						X					X
Conceptualización				X						X					X
Actualidad				X						X					X
Calidad técnica				X						X					X

Factibilidad			X						X					X
Pertinencia			X						X					X

Elaborado por: Sharon Stefanny Álvarez Córdova, 2022

Resultados Totales

2.3. Matriz de articulaci

Tabla 29. Matriz de articulación propuesta

CRITERIOS	En total desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<i>Impacto</i>	0	0	0	1	2
<i>Aplicabilidad</i>	0	0	0	1	2
<i>Conceptualización</i>	0	0	0	1	2
<i>Actualidad</i>	0	0	0	1	2
<i>Calidad técnica</i>	0	0	0	1	2
<i>Factibilidad</i>	0	0	0	1	2
<i>Pertinencia</i>	0	0	0	1	2

EJES O PARTES PRINCIPALES	SUSTENTO TEÓRICO	SUSTENTO METODOLÓGICO	ESTRATEGIAS / TÉCNICAS	DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	INSTRUMENTOS APLICADOS
Campañas Integrales	Acoso laboral Desarrollo Integral	Formar a través de métodos y técnicas la aplicación juntos a las herramientas de investigación mencionadas	Comunicación Socialización Difusión Valoración Seguimiento	Reducir el Acoso Laboral en los servidores y trabajadores públicos	Encuesta Entrevista

CONCLUSIONES

En base al proceso realizado y a las definiciones teorías colocadas, se alcanzó fundamentar los aspectos relacionados con el acoso laboral y desarrollo integral, logrando la formulación de las técnicas e instrumentos de recolección de información y la elaboración de la propuesta basada en el estudio.

Los elementos que incurren en el acoso laboral, de acuerdo a los resultados obtenidos, son por la falta de respeto entre las personas que laboran en la Institución, son criticados por desempeñar sus funciones y también se basan en los testimonios mal infundados de las personas los mismos que repercuten en el estado emocional de las personas y desencadenándose en actitudes que se relacionan con acoso laboral afectando el desarrollo integral de la persona.

Se elaboró una propuesta posterior al análisis y tabulación de los resultados cualitativos y cuantitativos, con el fin de que la problemática planteada se disminuya y que las personas puedan mantener una vida digna y un ambiente laboral saludable.

Así como también se relacionó la influencia de las variables de estudio acoso laboral y desarrollo integral.

En base a los criterios de los especialistas los principales síntomas de la persona que se siente acosada reflejan es llanto fácil, trastornos del sueño, digestivos, dolores musculares, baja autoestima, vergüenza, ansiedad, depresión.

RECOMENDACIONES

- Capacitar al personal de trabajadores y servidores de la Institución en temas que afecten a su salud, así como el realizar un seguimiento más profundo de las secuelas que padece el personal que ha sufrido acoso laboral.
- Talleres a los jefes en los cuales se analice el tema de acoso laboral y todos los efectos que generan en el ser humano.
- Dar viabilidad a la implementación de las campañas integrales para reducir el nivel de acoso laboral.
- Capacitar al personal en lo que es acoso y lo que no es acoso laboral.
- Invitar a especialistas que dominen el tema y pueda interactuar con el personal de la Institución.

BIBLIOGRAFÍA

- Adolfo, D. Q. (2018). *El Acoso Laboral*. Bogota: Universidad Católica de Colombia.
- Adriana, R. C. (2018). *Acoso Laboral o Mobbing*. Bogota: Universidad del Rosario.
- Ana, C. (10 de septiembre de 2020). Obtenido de Unycos: <https://unycos.com/blog/desarrollo-humano-integral/>
- Arbesú García, M. I., & Menéndez Varela, J. L. (2018). *Métodos cualitativos de investigación en educación superior*. Xochimilco: Newton Edición y Tecnología Educativa .
- Asamblea Nacional. (01 de 25 de 2021). *Constitución de la República del Ecuador*. Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Báez Hurtado, Y. (2018). *Guía para una investigación de campo*. Éxodo.
- Burneo José Antonio. (septiembre de 2020). Obtenido de Responsabilidad del empleador: <file:///C:/Users/Steffy/AppData/Local/Temp/Dialnet-ResponsabilidadDelEmpleadorPorMobbingHorizontal-7711725.pdf>
- Carbajal Suárez, y. (2019). *Paradigma, revolución científica y métodos deductivo e inductivo*. Obtenido de https://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/108420/secme-22923_1.pdf?sequence=1
- Edith, O. (2020). Caracterización del acoso laboral y las repercusiones en las instituciones educativas. *Revista san Gregorio*.
- Eduardo, B. (2018). *Métodos estadísticas de investigación*. Cordoba: Brujas.

- El Universo*. (3 de 05 de 2021). Obtenido de <https://www.eluniverso.com/noticias/economia/cada-mes-entre-2-a-26-personas-denuncian-acoso-laboral-en-ecuador-accion-que-puede-terminar-en-trauma-paralisis-facial-y-otras-dolencias-nota/>
- Expreso*. (18 de 10 de 2021). *Expreso*. Obtenido de <https://www.expreso.ec/actualidad/acoso-laboral-enraiza-ecuador-falta-politicas-eficaces-112681.html>
- García Allen Jonathan. (2020). *Psicología y mente*. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/organizaciones/tipos-de-mobbing-acoso-laboral>
- María, C. Q. (marzo de 2019). *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*. Obtenido de Revista Caribeña de Ciencias Sociales: <https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/03/acoso-laboral-ecuador.html>
- Monroy Mejía, M. d., & Nava Sanchezllanes, N. (2018). *Metodología de la Investigación* . Mexico: Mexicana.
- Nieto, N. T. (2018). *Tipos de Investigación*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>
- Páramo Morales, D., Campo Sierra, S., & Maestre Matos, L. (2020). *Métodos de investigación cualitativa fundamentos y aplicaciones*. Santa Martha: Editorial Unimagdalena .
- Ruth, L. (2018). El acoso laboral y la obligación de seguridad en el trabajo. *Revista de derecho (Valdivia)*.
- Wilson, L. T. (2018). *Explorable*. Obtenido de <https://explorable.com/es/investigacion-empirica>

ANEXOS

FORMATO DE ENCUESTA

Encuesta sobre acoso laboral y su incidencia en el desarrollo integral

Categoría 1 Acoso Laboral

A continuación, hay una lista de distintas situaciones que usted puede haber sufrido en su trabajo. Marque en cada una de ellas el grado en que la ha experimentado.

Sexo: Hombre

Edad:

Mujer

Marque con una cruz (X)

El uno ("1") si la ha experimentado un poco

El dos ("2") si la ha experimentado medianamente

El tres ("3") si la ha experimentado bastante

El cuatro ("4") si la ha experimentado mucho

1.- Sus superiores o compañeros de trabajo no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir o siente.

1 () 2 () 3 () 4 ()

2.- Sus superiores o compañeros de trabajo critican su trabajo.

1 () 2 () 3 () 4 ()

3.- Sus superiores o compañeros de trabajo le amenazan verbalmente.

1 () 2 () 3 () 4 ()

4.- Sus superiores o compañeros de trabajo ignoran su presencia, no responden a sus preguntas.

1 () 2 () 3 () 4 ()

5.- Sus superiores le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros.

1 () 2 () 3 () 4 ()

6.- Sus superiores o compañeros de trabajo le calumnian y murmuran a sus espaldas.

1 () 2 () 3 () 4 ()

7.- Sus superiores o compañeros de trabajo hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted.

1 () 2 () 3 () 4 ()

8.- Sus superiores o compañeros de trabajo le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas.

1 () 2 () 3 () 4 ()

9.- Sus superiores o compañeros de trabajo le provocan para obligarle a reaccionar emocionalmente.

1 () 2 () 3 () 4 ()

10.- Sus superiores o compañeros de trabajo le ponen apodos por tener algún tipo de discapacidad.

1 () 2 () 3 () 4 ()

Gracias por su colaboración

Categoría 2 Desarrollo Integral

Marque con una cruz (X)

El uno ("1") si la ha experimentado un poco

El dos ("2") si la ha experimentado medianamente

El tres ("3") si la ha experimentado bastante

El cuatro ("4") si la ha experimentado mucho

1.- Las relaciones interpersonales entre compañeros y superiores se basan en el respeto.

1 () 2 () 3 () 4 ()

2.- La comunicación dentro del equipo de trabajo se basa en la igualdad para todo el personal.

1 () 2 () 3 () 4 ()

3.- Se siente a gusto el pertenecer a la Institución.

1 () 2 () 3 () 4 ()

4.- Siente que las críticas, burlas, chismes han herido sus sentimientos.

1 () 2 () 3 () 4 ()

5.- Comparte con su familia los problemas que mantiene en el trabajo.

1 () 2 () 3 () 4 ()

6.- Ha sentido que su salud se deteriora por la falta de respeto ya sea física o verbal por parte de sus compañeros de trabajo.

1 () 2 () 3 () 4 ()

7.-Siente que ha sido criticada por su manera de vestir o hablar por parte de sus compañeros o superiores.

1 () 2 () 3 () 4 ()

8.- Cuando usted logra un objetivo o meta personal siente que sus compañeros de trabajo tienen envidia.

1 () 2 () 3 () 4 ()

9.- Considera que usted tiene exceso de carga laboral a comparación de sus compañeros.

1 () 2 () 3 () 4 ()

10.-Considera que la relación afectiva de trabajo entre compañeros y superiores influye en un adecuado ambiente laboral.

1 () 2 () 3 () 4 ()

Gracias por su colaboración

ANEXO 2

FORMATO ENTREVISTA

Tema: El acoso laboral y su incidencia en el desarrollo integral

Objetivo: Obtener información sobre el tema de investigación desde un punto de vista profesional del área de estudio

1. ¿Cómo definiría usted al Acoso Laboral?
2. ¿Cómo afecta el Acoso Laboral en el desarrollo integral de la persona?
3. ¿Considera que la Institución existen personas que han sido acosadas laboralmente por superiores o compañeros de trabajo?
4. ¿Mencione el número de casos atendidos por acoso laboral por parte de superiores o compañeros durante el año 2021?
5. ¿Describa los síntomas que presentaron las personas acosadas que fueron atendidas en el año 2021?

ANEXO 3

**FORMATO CUESTIONARIO DE VALIDACIÓN DE ESPECIALISTAS DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN**

1.- IDENTIFICACIÓN DEL ESPECIALISTA	
APELLIDOS Y NOMBRES:	
TÍTULO DE PRE GRADO/POS GRADO:	
UNIVERSIDAD:	
INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA:	
CARGO:	
AÑOS DE EXPERIENCIA:	
2.- TÍTULO DE INVESTIGACIÓN	
El acoso laboral de los servidores y trabajadores públicos del Instituto Geográfico Militar y su incidencia en el desarrollo integral del año 2021.	
OBJETIVO GENERAL:	Determinar el acoso laboral de los servidores y trabajadores públicos del Instituto Geográfico Militar y su incidencia en el desarrollo integral.
3.- CRITERIOS DE EVALUACIÓN	
IMPACTO	Representa el alcance que tendrá el modelo de gestión y su representatividad en la generación de valor público.
APLICABILIDAD	La capacidad de implementación del modelo considerando que los contenidos de la propuesta sean aplicables

CONCEPTUALIZACIÓN	Los componentes de la propuesta tienen como base conceptos y teorías propias de la gestión por resultados de manera sistémica y articulada.
ACTUALIDAD	Los contenidos de la propuesta consideran los procedimientos actuales y los cambios científicos y tecnológicos que se producen en la nueva gestión pública.
CALIDAD TÉCNICA	Miden los atributos cualitativos del contenido de la propuesta.
FACTIBILIDAD	Nivel de utilización del modelo propuesto por parte de la Entidad.
PERTINENCIA	Los contenidos de la propuesta son conducentes, concernientes y convenientes para solucionar el problema planteado.

4.- ESCALA DE EVALUACIÓN

CRITERIOS	EVALUACION SEGÚN IMPORTANCIA Y REPRESENTATIVIDAD				
	EN TOTAL DESACUE RDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	DE ACUERD O	TOTALME NTE ACUERDO
IMPACTO ¿Considera que las campañas integrales propuestas representarán un impacto significativo en la generación de valor público?					
APLICABILIDAD ¿Los contenidos de la propuesta son					

aplicables?						
CONCEPTUALIZACION ¿Los componentes de la propuesta tienen como base conceptos y teorías de la gestión por resultados?						
ACTUALIDAD ¿Los contenidos de la propuesta consideran los procedimientos actuales y nuevos cambios que puedan producirse?						
CALIDAD TÉCNICA ¿El modelo propicia el cumplimiento de los protocolos de atención analizados desde la óptica técnico-científica?						
FACTIBILIDAD ¿Es factible incorporar campañas integrales por resultados en el sector?						
PERTINENCIA ¿Los contenidos de la propuesta pueden dar solución al problema planteado?						

FIRMA ESPECIALISTA