

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD
CARRERA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

TEMA

EL ACOSO LABORAL Y SU AFECTACIÓN EN EL CLIMA LABORAL DE LAS MUJERES TRABAJADORAS DEL MINISTERIO DE DEFENSA DE LA CIUDAD DE QUITO, EN EL AÑO 2018.

Proyecto de investigación previo a la obtención del Título de Psicólogo General de la Universidad Tecnológica Indoamérica, Modalidad Proyecto de Investigación

Autor:

Carlos Gonzalo Almeida Ordóñez

Tutora:

Lcda. Irina Freire M. MSC.

Quito

2020

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **Freire Muñoz Irina Alejandra**, con cédula de ciudadanía N° 171435415-4, en mi calidad de tutora del trabajo de titulación, nombrado por el Comité Curricular de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Salud de la Universidad Tecnológica Indoamérica:

Certifico:

Que el Trabajo de Titulación, **EL ACOSO LABORAL Y SU AFECTACIÓN EN EL CLIMA LABORAL DE LAS MUJERES TRABAJADORAS DEL MINISTERIO DE DEFENSA DE LA CIUDAD DE QUITO, EN EL AÑO 2018**, desarrollado por Carlos Gonzalo Almeida Ordóñez, estudiante de la Carrera de Ciencias Psicológicas, para optar por el Título de Psicólogo General, ha sido revisado en todas sus partes y considero que dicho informe investigativo reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios, para ser sometido a sustentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador.

Quito, 7 Febrero de 2020

Lcda. Irina Freire MSC.

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL; Y, PUBLICACIÓN
ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Yo, **CARLOS GONZALO ALMEIDA ORDÓÑEZ**, declaro ser el autor del Proyecto de Tesis titulado, **EL ACOSO LABORAL Y SU AFECTACIÓN EN EL CLIMA LABORAL DE LAS MUJERES TRABAJADORAS DEL MINISTERIO DE DEFENSA DE LA CIUDAD DE QUITO, EN EL AÑO 2018**, como requisito para optar el grado de “Psicólogo General”, autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra, a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con los cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, morales y patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios. Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Quito, a los 7 días del mes de febrero de 2020, firmo conforme.

Autor: **CARLOS GONZALO ALMEIDA ORDÓÑEZ**

Firma:.....

172635415-0

La Pampa y Las Dalias

gonzaloalmeida1@hotmail.com/ 0995131396

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

El abajo firmate, en calidad de estudiante de la Universidad Tecnológica Indoamérica, Facultad de Ciencias Humanas y de la Salud, Carrera de Ciencias Psicológicas, declara que los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuesta son de exclusiva responsabilidad de su persona como autor de este Trabajo de Titulación.

Quito, 07 de febrero de 2020

Carlos Gonzalo Almeida Ordóñez

172635415-0

APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de Investigación ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: **EL ACOSO LABORAL Y SU AFECTACIÓN EN EL CLIMA LABORAL DE LAS MUJERES TRABAJADORAS DEL MINISTERIO DE DEFENSA DE LA CIUDAD DE QUITO, EN EL AÑO 2018**, previo a la obtención del Título de Psicólogo General, reúne los méritos suficientes para ser sometido a disertación pública.

Para constancia firman:

.....

PRESIDENTE

.....

VOCAL 1

.....

VOCAL 2

Quito,.....2020

DEDICATORIA

Dedico mi tesis a mi familia que ha sido el pilar fundamental en mi vida, mis papás que me enseñaron siempre a mirar a los ojos y ser una persona seria y correcta, a mi hermano que me enseñó a ser independiente y valerme por mí mismo. De igual manera a mi tío y tía que han sido como padres y a mis primos que han sido al igual como mis hermanos.

A mi tutora que me guió, me dio la idea para realizar esta investigación, me apoyó, dirigió y acompañó.

A mi abuelita y al resto de mi familia.

A las personas que me acompañaron durante el transcurso de la vida y la carrera, a todos ellos.

A mi novia que me acompañó, ayudó y apoyó.

Quería hacer una dedicatoria especial hacia mi madre, que ha sido un ejemplo de perseverancia, esfuerzo y amor en conjunto, sin ella no hubiese logrado llegar hasta aquí, me apoyó, cuidó y cobijó, como persona creo que se merece muchas más cosas porque es una excelente persona, buena hermana, buena hija y buena compañera; como madre no pude pedir alguien mejor. Y de igual manera quiero dedicar mi admiración hacia mi padre por su entrega a sus hijos y lealtad hacia mi madre, a mi hermano por su independencia y valentía ante la vida.

Carlos Gonzalo Almeida

AGRADECIMIENTO

Agradezco mi tesis a mi familia que ha sido el pilar fundamental en mi vida, como lo dije anteriormente, me han apoyado, guiado y conducido a la persona que soy, y les agradezco por eso. De igual manera a mi tío y tía, primo y gemelitas por apoyarme.

A mi tutora, por tenerme mucha paciencia, por apoyarme hasta el último y ayudarme también con todo su esfuerzo, en todo momento.

Al resto de mi familia igualmente.

A las personas que me acompañaron durante el transcurso de la vida y la carrera, a todas ellas, les quiero agradecer por acompañarme en mi camino.

A mis profesores y profesoras que me apoyaron, guiaron, ayudaron y me permitieron conocerles quiero agradecerles mucho por su tiempo y comprensión.

A un profesor que me ayudó mucho durante la investigación a su vez también quiero agradecerle mucho por su ayuda.

Carlos Gonzalo Almeida

ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	i
AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA	iii
APROBACIÓN TRIBUNAL.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xii
RESUMEN.....	xiii
ABSTRACT	xiv
CAPÍTULO I.....	1
INTRODUCCIÓN	1
EL PROBLEMA.....	1
Contextualización	3
Macro.....	3
Meso	4
Micro:	5
ANTECEDENTES	7
CONTRIBUCIÓN TEÓRICA.....	8
CAPÍTULO II	9
MARCO TEÓRICO.....	9
ACOSO LABORAL	9
Violencia	9
Tipos de Violencia	10
Violencia Física.....	10
Violencia Sexual	10
Violencia Patrimonial.....	10

Violencia Psicológica	11
Violencia de Género	12
Acoso laboral	12
Tipos de Acoso.....	15
Acoso laboral o Mobbing ascendente	15
Acoso laboral o Mobbing horizontal.....	15
Acoso laboral o Mobbing descendente.....	15
Modelo de Acoso Laboral	16
Los factores causantes del Mobbing o acoso laboral	17
El acoso sexual laboral y violencia de género	18
Los sistemas de evaluación de acoso laboral: métodos cuantitativos y cualitativos	18
Estrategias de Acoso Laboral.....	19
Desprestigio Laboral	20
Entorpecimiento del Progreso.....	20
Intimidación Encubierta	20
Intimidación Manifiesta.....	20
Desprestigio Personal	21
CLIMA LABORAL.....	21
Características del Clima Laboral	22
Tipos de Clima	22
Clima de tipo autoritario: Sistema I - Autoritarismo explotador:	22
Clima de tipo autoritario: Sistema II – Autoritarismo paternalista	23
Clima de tipo participativo: Sistema III –Consultivo	23
Clima de tipo participativo: Sistema IV – Participación en grupo.....	23
La Motivación y el Clima	24
Dimensiones del Clima Laboral.....	25
Relaciones interpersonales.....	25
Relaciones con superiores.....	25
Estilos de dirección	26
Sentido de pertenencia.....	26
Retribución.....	27

Disponibilidad de recursos	27
Estabilidad	28
Valores colectivos	28
Claridad y coherencia en la dirección	28
Clima laboral en las Organizaciones Militares	29
Antecedente de la Organización Militar	29
Organización Lineal en la milicia	29
Ministerio de Defensa Nacional	30
JUSTIFICACIÓN	31
OBJETIVOS	32
General	32
Específicos	32
CAPÍTULO III	33
METODOLOGÍA	33
Diseño del trabajo	33
Área de estudio	33
Enfoque	33
Población y muestra	33
Instrumentos de investigación	34
Cuestionario de Estrategias de Acoso en el Trabajo	34
Escala de Clima Organizacional (EDCO)	35
Procedimiento para la obtención y análisis de datos	37
Proceso	37
Actividades	37
CAPÍTULO IV	38
ANÁLISIS DE RESULTADOS	38
VARIABLE INDEPENDIENTE: ACOSO LABORAL	38
VARIABLE DEPENDIENTE: CLIMA LABORAL	42
CORRELACIONES	47
CAPÍTULO V	56
CONCLUSIONES	56
RECOMENDACIONES	56

DISCUSIÓN.....	57
CAPÍTULO VI	59
PROPUESTA	59
TEMA:	59
JUSTIFICACIÓN:	59
OBJETIVOS.....	60
Objetivo General	60
Objetivos Específicos:	60
Estructura técnica de la propuesta	60
Argumentación Teórica.....	61
CRONOGRAMA	63
DISEÑO TÉCNICO DE LA PROPUESTA	64
Taller Nro. 1	66
Taller Nro. 2	67
Taller Nro. 3	68
Taller Nro. 4	69
Taller Nro. 5	70
Taller Nro. 6	71
BIBLIOGRAFÍA	72
ANEXOS.....	83

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Inventario de Terrorización Psicológica Leymann-LIPT.....	16
Tabla 2: Baremos de calificación Escala Clima Organizacional	36
Tabla 3: Desprestigio Laboral	39
Tabla 4: Intimidación Manifiesta	40
Tabla 5: Desprestigio Personal.....	41
Tabla 6: Frecuencias	42
Tabla 7: Soy aceptado por mi grupo de trabajo.....	43
Tabla 8: Los miembros del grupo son distantes conmigo.....	44
Tabla 9: Mi grupo de trabajo me hace sentir incomodo	45
Tabla 10: El grupo de trabajo valora mis aportes.....	46
Tabla 11: Correlaciones DL con RI -1.....	47
Tabla 12: Correlaciones DL con RI -2.....	48
Tabla 13: Correlaciones DL con RI -3.....	49
Tabla 14: Correlaciones DL con RI -4.....	49
Tabla 15: Correlaciones DL con RI -5.....	50
Tabla 16: Correlaciones DL con RI -6.....	50
Tabla 17: Correlaciones DP con RI -1.....	51
Tabla 18: Correlaciones DP con RI- 2.....	52
Tabla 19: Correlaciones DP con RI- 3.....	52
Tabla 20: Correlaciones IM con RI- 1	53
Tabla 21: Correlaciones IM con RI- 2	54
Tabla 22: Correlaciones IM con RI- 3	54
Tabla 23: Fase 1. Prevención	63
Tabla 24: Fase 2. Exposición	63
Tabla 25: Fase 3. Concientización.....	64
Tabla 26: Propuesta de intervención taller 1	75
Tabla 27: Propuesta de intervención taller 2.....	76
Tabla 28: Propuesta de intervención taller 3.....	77
Tabla 29: Propuesta de intervención taller 4.....	78
Tabla 30: Propuesta de intervención taller 5.....	79
Tabla 31: Propuesta de intervención taller 6.....	80

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Desprestigio Laboral	39
Gráfico 2: Intimidación Manifiesta	40
Gráfico 3: Desprestigio personal	41
Gráfico 4: Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones	42
Gráfico 5: Soy aceptado por mi grupo de trabajo.....	43
Gráfico 6: Los miembros del grupo son distantes conmigo.....	44
Gráfico 7: Mi grupo de trabajo me hace sentir incómodo	45
Gráfico 8: El grupo de trabajo valora mis aportes.....	46

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD
CARRERA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

RESUMEN EJECUTIVO

TEMA: EL ACOSO LABORAL Y SU AFECTACIÓN EN EL CLIMA LABORAL DE LAS MUJERES TRABAJADORAS DEL MINISTERIO DE DEFENSA DE LA CIUDAD DE QUITO, EN EL AÑO 2018.

AUTOR: Carlos Gonzalo Almeida Ordóñez

TUTOR: MSC. Irina Freire

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar si existe una relación entre el acoso laboral y el clima laboral en las mujeres trabajadoras del Ministerio de Defensa de la ciudad de Quito en el año 2018. Consiste en un estudio cuantitativo, descriptivo, de tipo correlacional. La muestra seleccionada corresponde a 100 mujeres trabajadoras del área administrativa. Los objetivos específicos son identificar las estrategias de acoso laboral en las mujeres trabajadoras del Ministerio de Defensa, analizar los factores que intervienen en el clima laboral de estas mujeres y elaborar una propuesta para la prevención del acoso laboral en el trabajo. Para realizar el análisis de datos se utilizaron los reactivos psicológicos LIPT-60 y EDCO. Los resultados obtenidos evidenciaron que la variable acoso laboral y el clima laboral tienen una correlación significativa en algunas estrategias como desprestigio laboral, desprestigio personal e intimidación que afectan negativamente con la dimensión de relaciones interpersonales.

PALABRAS CLAVE: Acoso laboral, Clima laboral, Estrategias de acoso.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD
CARRERA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

RESUMEN EJECUTIVO

**THEME: LABOR HARASSMENT AND ITS AFFECTION IN THE
LABOR CLIMATE OF THE WORKING WOMEN OF THE MINISTRY
OF DEFENSE OF THE CITY OF QUITO, IN THE YEAR 2018.**

AUTHOR: Carlos Gonzalo Almeida Ordóñez

TUTOR: MSC. Irina Freire

ABSTRACT

The purpose of this research work is to determine whether there is a link between workplace harassment and the working climate in women workers of the Ministry of Defense of the city of Quito in 2018. It consists of a quantitative, descriptive, correlational study. The selected sample corresponds to 100 working women in the administrative area. The specific objectives are to identify workplace harassment strategies in women workers of the Ministry of Defence, to analyse the factors involved in the working environment of these women and to develop a proposal for the prevention of workplace harassment. The psychological reagents LIPT-60 and EDCO were used to perform the data analysis. The results showed that the variable workplace harassment and working climate have a significant correlation in some strategies such as job scorn, personal smear and intimidation that negatively affect the interpersonal relationships.

Key words: Workplace bullying, Work climate, Bullying strategies.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

La investigación corresponde al tema: El Acoso Laboral y su afectación en el Clima Laboral de las Mujeres Trabajadoras del Ministerio de Defensa, de la Ciudad de Quito, en el año 2018.

El documento se compone de seis capítulos, que son:

El Capítulo I, se denomina El PROBLEMA, que contiene, el tema, línea de investigación, planteamiento del problema, contextualización macro, meso y micro, interrogantes de la investigación, delimitación de la investigación, justificación, objetivo general y específicos.

El Capítulo II, se desarrolla en MARCO TEÓRICO, que contiene los antecedentes de la investigación y la revisión bibliográfica pertinente para la comprensión de las dos variables de estudio.

El Capítulo III, es la METODOLOGÍA, donde se describe la investigación, población, técnicas e instrumentos, plan de recolección y procesamiento de datos.

El Capítulo IV, corresponde al ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS, aplicación de los test LIPT – 60 Y EDCO.

En el Capítulo V, están las CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES de la investigación.

Finalmente se presentan las referencias bibliográficas de todo el documento.

EL PROBLEMA

Es notoria y diversa la reciente investigación que desde hace unos 20 años se ha desarrollado en torno a los estudios de la mujer. Así, desde varias ciencias y disciplinas se han estudiado los diferentes fenómenos de discriminación, abuso y dominio que histórica y culturalmente se ha evidenciado en las prácticas sociales, políticas y económicas en casi todas las civilizaciones, invisibilizando la presencia del género femenino en la mayoría de las esferas de la vida pública de las sociedades.

Las mujeres han estado siempre, en todas las ciencias y a todos los niveles, pero no las vemos, la historia se ha encargado de esconderlas. Han vivido, y todavía viven, a la sombra de sus colegas, relegadas por las élites intelectuales de cada época. Es el momento de que ocupen su lugar en esa historia (Valdés, Fernández, & Rubio, 2018, p. 21)

Es a partir de mediados del siglo XX que los nacientes movimientos y activismos políticos feministas logran una jurisdicción importante que permite su inserción laboral en igualdad de oportunidades. De ahí surgen instrumentos internacionales, declaratorias, tratados, convenciones y protocolos importantes que reconoce la discriminación (Alvarez, 2000, p. 20)

En una sociedad sudamericana tradicionalmente machista, se incorporaron mujeres en posiciones de poder político llegando a ocupar los 39% y 32% de los cargos ministeriales en Ecuador y Chile respectivamente. Este fenómeno de empoderamiento se extendió también al acceso de las presidencias nacionales, como es el caso de Michelle Bachelet en Chile y Cristina Fernández de Kirchner en Argentina, convirtiéndose esta última en la primera mujer Comandante en Jefe de las Fuerzas Armadas en la región, en conformidad con la Constitución Nacional. (Lucero, 2008, p. 2)

La estructura organizacional militar se evidencia la consolidación de una conducta ligada históricamente a lo masculino. Ha sido este género el que ha dominado simbólicamente la estructura e institucionalidad militar, tanto desde el

punto de vista práctico como político. En este contexto es probable que esta estructura jerárquica consolidada por la dominación de lo masculino sea un ambiente laboral propicio para la discriminación y prácticas de poder que minimicen o subordinen las actividades de las mujeres en la institución, y por lo tanto se efectúen relaciones de poder que determinen algún tipo de acoso laboral de género, que finalmente afecte al clima laboral institucional. Por ello, se precisa estudiar estos fenómenos en los departamentos administrativos pertenecientes a una unidad dentro del Ministerio Nacional de Defensa de la ciudad de Quito.

Contextualización

Macro

El acoso laboral engloba a toda América Latina. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2010), 750 mil trabajadores han sufrido algún tipo de acoso laboral, lo que representa al 6% de la población asalariada. Por otra parte, otros estudios evidencian que el 82,6% de quienes han sufrido acoso laboral se desarrolló a partir de la violencia psicológica, seguidos de un 17% de la violencia mixta, es decir, violencia física, psicológica y sexual (Ansoleaga & Gómez , 2015, p. 444)

Se concluye que el 13% de los trabajadores de Latinoamérica sufre violencia psicológica en el trabajo relacionada con amenazas o discriminaciones. Tanto es así que el 13,6% de las mujeres y el 11,7% de los hombres confiesa ser discriminado y sufrir problemas de comunicación; el 13,3% de las mujeres y el 12,7% de los hombres asegura que está siendo desacreditado personal o profesionalmente y el 9,6% de las trabajadoras y el 9,2% de los trabajadores afirma sufrir violencia económica como amenazas por impago de salarios (Gonzales, 2015, p. 1).

Otro dato referencial publicado por la Universidad Autónoma Latinoamericana de Colombia indica en un estudio realizado sobre acoso laboral por género que el 70% de hombres del ejército nacional de Colombia ha ejecutado algún tipo de acoso laboral contra la mujer perteneciente a esta organización (Rico, 2016, p. 16). Aunque esta problemática este presente debido a las características marciales

de estas instituciones, no se encuentra bien visto dentro de la estructura jerárquica de la institución el que se contradiga las tareas, por lo que se deben realizar las tareas si o si, es por esto que se genera como cierto punto de sumisión ante el abuso de poder.

Finalmente se destaca que:

En países como Bolivia y Venezuela, durante el 2014 se dispararon las denuncias por acosos laborales; en el caso del primero subieron un 24% (2.294) con respecto al año 2013, mientras que en el vecino país se estimaba que en el 65% de acoso laboral ocurría de un hombre hacia una mujer (Reuters, 2016, p. 1)

En consecuencia, estas cifras demuestran que el acoso laboral, principalmente hacia las mujeres, constituye un problema que afecta significativamente su desenvolvimiento profesional.

Meso

En el contexto nacional, Ecuador presenta estadísticas importantes. Según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), en el año 2013 existió una prevalencia del 80,13% de este fenómeno principalmente en el sector privado, mientras que dentro del mercado laboral nacional se presentó en un 52,49%. (INEC, 2013)

Otros datos indican que:

(...) en Ecuador el 16% de los trabajadores reconoce haber sufrido en alguna ocasión acoso psicológico en el trabajo (el 4% de los cuales lo padece diariamente), una cifra que se eleva hasta el 19% en el caso de sexo femenino. Así mismo, el 8,7% de las mujeres trabajadoras afirma haber sufrido algún tipo de acoso sexual mientras una de cada dos ha sido discriminada por razón de sexo. (Gonzales, 2015, p. 1)

Estas cifras sin duda anteceden a la necesidad de proponer y crear leyes que protejan a los trabajadores de cualquier tipo de violencia. En efecto, en 2017 se generó en la Ley Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código de Trabajo la prevención del acoso laboral, cometido en cualquier lugar o tipo de

trabajo y en cualquier momento en contra de las partes de la relación laboral (Burgos, 2019, p. 1)

Micro:

La vinculación laboral y política de la mujer en el campo militar evidencia también la lucha de los movimientos feministas por alcanzar igualdad de condiciones en todas las áreas sociales, incluidas aquellas que históricamente han sido atribuidas a dominio de lo masculino.

En los años 50 y 60 del siglo XX ingresaron por primera vez mujeres a las Fuerzas Armadas del Ecuador. Su inclusión dentro de la vida militar no ha sido tarea fácil, sin embargo, las nuevas políticas públicas, como la de igualdad de género de FF.AA., han ayudado a mejorar la presencia femenina en labores militares (Ministerio de Defensa Nacional, 2017)

La inserción laboral de la mujer en áreas militares es un tema amplio que involucra una transformación de los estereotipos culturales asignados a la mujer. Esta asignación de las mujeres en espacios masculinos y roles que antes eran únicamente predispuestos para hombres también conlleva problemas dentro del ámbito laboral de las mismas, estos pueden ser originados por el modelo androcentrista que está más presente en las estructuras militares

El tema de la inclusión de las mujeres dentro de las Fuerzas Armadas del Ecuador ha surgido recientemente, debido a que no hace mucho tiempo atrás las mujeres fueron aceptadas por primera vez en la Escuela Superior Militar Eloy Alfaro (ESMIL). Actualmente, en las FF.AA. las mujeres reciben el mismo trato y tienen los mismos derechos que los hombres, pero el cambio en esta institución - tradicionalmente masculina - se ha presentado gracias a los cambios sucedidos dentro de la estructura general de la sociedad ecuatoriana (Iturralde, 2015, p. 30)

Una de las primeras organizaciones militares en Ecuador en incorporar mujeres oficiales en 1977 fue la Fuerza Naval y posteriormente las Fuerzas Armadas. En 1999 la Escuela Superior Militar Eloy Alfaro graduó seis tenientes especialistas y aceptó apenas a ocho mujeres bachilleres como cadetes.

En la actualidad, el Ejército cuenta con 462 mujeres, la Marina 429, mientras que la Fuerza Aérea Ecuatoriana tiene 282 militares. El porcentaje total de personal femenino en las Fuerzas Armadas es del 2,9%” (Ministerio de Defensa Nacional, 2017)

En el contexto específico del Ministerio de Defensa Nacional del Ecuador, la estructura y organización de la institución cumple un modelo jerárquico que responde como entidad gubernamental al poder ejecutivo. Esta estructura está distribuida en coordinaciones y subsecretarías que ejercen funciones administrativas y tienen personal tanto civil como militar (Flores, 2018).

En un contexto del ámbito militar y específicamente a la institución militar en donde se evaluaron los test propios de la investigación, podemos decir que se averiguó a una ex funcionaria del Ministerio de Defensa Nacional (MIDENA), (Flores, 2018).

Cabe mencionar que en el año 2016 se realizó la medición del clima laboral al Ministerio de Defensa Nacional, con el objetivo primordial de conocer la percepción de los servidores públicos que trabajan en esta entidad. El modelo de medición se basó en el liderazgo, el compromiso y el entorno de trabajo. El Ministerio de Defensa Nacional otorgó, frente a los resultados que arrojaron esta medición, un reconocimiento por alcanzar el mayor índice de Clima Laboral entre las entidades del sector de seguridad en este año (Ministerio de Defensa Nacional, 2017).

ANTECEDENTES

Se toma como referencias y antecedentes algunas investigaciones realizadas sobre las variables del acoso y el clima laboral, principalmente en el contexto Latinoamericano y Ecuatoriano.

Así, en la investigación realizada por Gutiérrez (2010) titulado “El Acoso Psicológico en el Trabajo y su Impacto en el Clima Laboral, en una organización educativa y otra de salud”, tuvo como objetivo medir la relación del acoso laboral en los procesos organizacionales de las empresas de los sectores públicos y privados. Los resultados de la investigación concluyen que según los aspectos que determinan el clima laboral de la misma no existió relación entre las estrategias utilizadas para el acoso y el impacto en el clima laboral. Lo que si debe tomar en cuenta es “la afirmación sería que en las dos empresas consideran que el acoso laboral si afecta al clima organizacional, ya que de alguna manera se ve presente el temor a las represalias que provoca la honestidad y sinceridad con la que se respondan los cuestionarios sobre el acoso laboral” (Gutiérrez , 2010, p. 13), lo que es un aspecto importante a considerar en la presente investigación debido a que puede sesgar los resultados y se vuelve inexacto el corroborar el objetivo a investigar.

Por otra parte, la investigación realizada por Gilmar y Yony (2014) titulada “El clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Manuel Gonzales Prada de Huari – 2013”, tuvo como objetivo el determinar la relación que existen entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales. Los resultados obtenidos presentaron la existencia de una relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales, determinando que el clima laboral está ligado a los aspectos que lo componen y estos interfieren con respecto a su dinámica. (Arce & Malvas, 2014, p. 12)

Además, la investigación realizada por Teneda (2016) titulada “El Mobbing Laboral y el Clima Organizacional de los Trabajadores de la COACV “La Merced Ltda.” Matriz Ambato”, tuvo como objetivo el determinar la incidencia que tiene el acoso laboral en el clima organizacional de los trabajadores. Los resultados

evidenciaron que el acoso laboral afecta directamente al clima organizacional, dentro del contexto ecuatoriano. (Teneda, 2016, p. 12)

Y para finalizar también podemos mencionar la investigación realizada por Acosta (2009) titulada “La violencia y su influencia en el clima laboral: Caso de la empresa Ecuafarmacias y Asociados de la ciudad de Quito”, que tuvo como objetivo el determinar la influencia de las condiciones de violencia o acoso psicológico laboral, del personal de la empresa Ecuafarmacias & Asociados, en el clima laboral. Los resultados evidenciaron que la violencia afecta al clima laboral de manera negativa (Acosta, 2009, p. 13).

CONTRIBUCIÓN TEÓRICA

En cuanto a la contribución teórica de esta investigación se puede resaltar que en la literatura científica “el acoso laboral y su afectación en el clima laboral”, no goza de una gama extensa de investigaciones que puedan ser referenciales en el contexto ecuatoriano, sin embargo, esta investigación contribuye significativamente con el enfoque de género desde el punto de vista de las ciencias psicológicas.

El enfoque de género es un modelo meta cognitivo y epistemológico que pretende conocer los problemas originados en aspectos organizacionales pero sin dejar a un lado el aspecto psicológico al que está ligado el acoso laboral y su afectación en el clima laboral de las mujeres trabajadoras en el Ministerio de Defensa. Esto permite construir un planteamiento teórico que sirva como fuente de consulta para futuras investigaciones.

Además, esta temática es pionera en Ecuador, al estudiar el acoso laboral en ámbitos militares, siendo la primera investigación de este tipo en la Universidad Tecnológica Indoamérica.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

ACOSO LABORAL

Para iniciar el estudio del acoso laboral es preciso abordar los principios teóricos generales de la violencia, como precedente del acoso.

Violencia

En el año 2002, la Organización Mundial de la Salud (OMS) define a la violencia como:

El uso deliberado contra el propio u otro individuo o un grupo o comunidad de fuerza física o poder físico, como acontecimiento o como intimidación, que motive o tenga muchas posibilidades de causar daños, muerte, perjuicios mentales, trastornos del desarrollo o privaciones (OMS, 2002).

Existe una diferencia entre agresión y violencia, la primera supone una conducta guiada por el instinto y la segunda es el resultado de la interacción entre cultura y biología (Tapia, 2019, p. 12). Uno de los pioneros que estudia desde las ciencias psicológicas la agresividad en los individuos y sus postulaciones es Sigmund Freud, quien se interesó por investigar el comportamiento agresivo contra otros individuos o contra sí mismos (Lopez, 2004, p. 1).

Por otra parte, la agresividad puede ser considerada una respuesta que permite adaptarse y afrontar una situación peligrosa de manera positiva, pues es una conducta básica del ser humano para su supervivencia aunque la violencia siempre sea destructiva (Arias, 2013)

En este sentido es importante diferenciar que, “la agresividad es una actitud y la violencia es una conducta” (Haurbide, 2011, p. 1) lo que implica que la

violencia tiene como fin un comportamiento ligado a una acción destructiva de una actitud agresiva no controlada

Tipos de Violencia

La clasificación de la violencia de acuerdo a su expresión puede ser: la física, la sexual y la psicológica (Tapia , 2019 p.12).

Violencia Física

Se denomina violencia física a cualquier ataque dirigido hacia una persona, cuando este le produce dolor y malestar como heridas, hematomas, mutilaciones y, en algunas ocasiones, hasta la muerte (Medina, 2001, p. 21).

De igual manera la violencia física se la puede considerar a cualquier agresión contra la integridad física, sin importancia de que el atacante haya usado su cuerpo o no para agredir o golpear, o de cualquier tipo de herramienta con ese fin (Medina, 2001, p. 21).

Violencia Sexual

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2013) se define a la violencia sexual como:

Todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de esta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo (p. 2)

Violencia Patrimonial

Respecto a la propiedad y bienes materiales que incluye salario, herencias, donaciones entre otros, se define a la violencia patrimonial como:

Se considera violencia patrimonial la usurpación o destrucción de objetos, bienes y propiedades de la persona víctima de violencia con intención de dominarla o producirle un daño psicológico. En muchos sentidos, estos bienes son el fruto de décadas de trabajo, y destruirlos es una manera de hacer ver que todos esos esfuerzos no han servido de nada. Sin embargo, hay que señalar que este tipo

de agresiones pueden afectar a la vez a otras personas, especialmente a los vecinos (Chavez, 2018, p. 34 - 35)

Violencia Psicológica

La violencia psicológica se puede dar por separado de las agresiones, o bien puede ser una proclama de la misma. Es un tipo de agravio, un conjunto similar de actitudes y comportamientos, de los cuales en cualquiera se genera un tipo de agresión psicológica, sin embargo, difiere del maltrato psicológico en que es tenue y más difícil de reconocer, descubrir, estimar y demostrar. Se amedrenta, disminuye e ignora a un individuo a través de palabras o actitudes. Este tipo de violencias se justifica a fin de obtener el control, destruyendo la autoestima, generando un proceso de depreciación y angustia en la víctima (Asensi, 2016, p. 201)

Este tipo de violencia se caracteriza porque, si bien a nivel físico puede no existir una agresión, la víctima se ve humillada, minusvalorada y atacada psicológicamente. Dicho ataque puede ser directo y realizado activamente en forma de insultos y vejaciones o bien llevado a cabo de un modo más pasivo, desvalorizando a la pareja sin que éste considere que está sufriendo un ataque (Chavez, 2018, p. 33).

La violencia psicológica opera desde la necesidad y la manifestación de poder por parte del agresor. Busca el dominio y obediencia a través de imposiciones agresivas y emocionales. Esta forma no observable de violencia puede generar a la víctima problemas psicológicos, desestructuración mental, empeorar males físicos o, también incluso llegar al suicidio. De cualquier forma es una conducta que causa un daño a la víctima, siendo ésta la forma de agresión más común en los contextos familiares de maltrato, aunque puede estar escondida o encubierta bajo modelos, estándares culturales y sociales que lo omiten. (Asensi, 2016, p. 218)

Cualquier acción o conducta intencionada que produzca disminución, angustias o maltrato psicológico a la mujer es violencia psicológica. Puede darse a través de injurias, blasfemias, crueldad psicológica, gritos, ofensas, intransigencias, degradación en público, sanciones, dar muestras hostiles, intimidaciones de

abandono, subestimar. Es recurrente que comportamientos de este tipo sean socialmente aceptados o normalizados (Alcazar & Gómez, 2001, p. 39).

Violencia de Género

La violencia de género es cualquier acción de intimidación sexista que tiene como fin potencial o serio un perjuicio físico o psicológico, abarcadas las amenazas, la dominación o la falta injusta de libertad, esto ya sea que se de en la vida pública o privada (Organización Mundial de la Salud, 2020).

Un patrón de conductas abusivas que incluye un amplio rango de maltrato físico, sexual y/o psicológico y que es ejercido por una persona en contra de otra, en el contexto de una relación íntima (Walker, 1999, p. 57).

También, la violencia de género se caracteriza por que la motivación del agresor está estrechamente relacionada con el género de la víctima y tiene elementos sociales, culturales e históricos muy relevantes, pues surgen de las etiquetas globales que se le atribuyen a cada género, fomentando primeramente el androcentrismo y reproduciendo el modelo heredado del patriarcado. Habitualmente, este tipo de violencia se encuentra frecuentemente evidenciado contra la mujer, sin embargo, esto no quiere decir que los hombres también pueden sufrir este tipo de violencia o ser víctimas (Chavez, 2018, p. 32),

Una de las formas de violencia de género es el abuso emocional o mental que llevan a la disminución y sufrimiento en las mujeres, es decir, son actos conscientes o no, orientados a desvalorizar o controlar las labores, conductas, y decisiones de las mujeres mediante la amenaza, manipulación, intimidación directa o indirecta, degradación, retraimiento o cualquier otro comportamiento que transgreda el bienestar psicológico, la independencia o el progreso individual (Espinosa, 2003, p. 8)

Acoso laboral

El término de acoso laboral o mobbing es el hostigamiento o intimidación psicológica a uno o varios individuos en el ámbito laboral. El acoso laboral es un fenómeno muy antiguo, sin embargo, no fue explicado hasta los años 80. El autor

Konrad Lorenz (1991) usó el término acoso por primera vez para explicar el ataque de un grupo pequeño de animales gregarios hacia uno solitario y de mayor edad. Tiempo después fue utilizado por el doctor sueco Heinemann (1992) que estaba interesado en el comportamiento social de los niños fuera del aula. Éste, usó el término de Lorenz (1991) para identificar el comportamiento altamente destructivo de un grupo pequeño de infantes hacia otro grupo, principalmente individuos solos (Leymann , 1990, p. 126)

La definición operativa del acoso laboral es:

El Psicoterror o Mobbing en la vida laboral conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de forma sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente contra un único individuo, quien, a consecuencia de ello, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes (definición estadística: al menos una vez por semana) y a lo largo de un prolongado periodo (definición estadística: al menos durante seis meses). Como consecuencia de la alta frecuencia y larga duración de estas conductas hostiles, tal maltrato se traduce en un enorme suplicio psicológico, psicosomático y social. La definición excluye los conflictos temporales y centra un punto en el tiempo donde la situación psicológica comienza a traducirse, psiquiátrica o psicosomáticamente, en decantaciones patógenas. En otras palabras, la distinción entre “conflicto” y “psicoterror” no se centra en qué se hace, o cómo se hace, sino en la frecuencia y duración de lo que se hace (Leymann, 1996, p. 5 - 6).

De igual manera el acoso moral en el ámbito laboral puede ser entendido como cualquier expresión de un comportamiento de abuso y, esencialmente, los actos, palabras, gestos y escritos que pueda ser un atentado o atentar contra la personalidad de la persona, su dignidad u honra o su integridad física y psicológica, o de igual forma que pueda situar el empleo del individuo en peligro, o disminuir la calidad del clima de trabajo (Hirigoyen, 2001, p. 21).

En efecto, la palabra acoso conlleva cualquier comportamiento o conducta, acto, declaración o solicitud que sea inadecuada para un individuo resguardado, y

que desde todas las circunstancias pueda ser considerada prudentemente como un comportamiento de acoso de forma discriminativa, humillante, amenazante o agresiva, o también una intrusión en la vida privada del individuo (Organización Internacional del Trabajo, 2003).

El acoso laboral es la exposición a conductas de violencia psicológica, orientadas persistentemente y duraderas en el tiempo, hacia uno o más sujetos por parte de otra u otras personas que realizan las mencionadas conductas desde una situación favorable de poder (no estrictamente jerárquica). La mencionada exposición es dada dentro de una relación laboral e implica muchos riesgos para la salud del trabajador (Vega, y otros, 2009, p. 3).

El conocer el por qué un individuo hostiga y le hace difícil la vida a otro individuo en el sitio de trabajo, de un modo constante y con el fin de perjudicarlo, tiene múltiples respuestas y ninguna posiblemente llegue a abarcar la generalidad de lo que es el fenómeno del *mobbing*. En lo que parecen coincidir en gran mayoría los investigadores, es que la envidia o celos del patrimonio y de las capacidades intelectuales o emocionales de la víctima forman un elemento determinante. La persona que acosa anhela tener y ser lo que tiene y es su víctima. Pero indiferentemente de lidiar con ello, lo que hace es destruirla y excluirla. (Fuentes, 2004, p. 52)

Según el artículo realizado en la página web Hispacolex (2009) el acoso laboral necesita de un escenario comunicativo que amenaza con ocasionar graves daños mentales y físicos al individuo. El acoso laboral es por consecuencia un método destructivo; que se compone de una secuencia de acciones violentas que, si se las toma de forma separada pueden aparentar ser insignificantes, pero cuya repetición constante tiene efectos desastrosos. De igual manera el autor menciona que:

El concepto de *mobbing* queda definido por el encadenamiento a lo largo de un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas por una o varias personas hacia una tercera: la víctima (Hispacolex, 2009, p. 1).

En conclusión, la conducta que promueve el acoso laboral tiene que desarrollarse exclusivamente en el ámbito del trabajo. Intervienen conductas agresivas, humillantes, aislantes e intimidatorias que buscan causar desgastes en la integridad personal y/o profesional provocando un sentimiento de humillación con consecuencias negativas en los estados emocionales y psicológicos de la víctima (Rodríguez, Osona, & Dominguez, 2013, p. 13)

Tipos de Acoso

El autor Fuentes (2004) menciona que según la motivación, el acoso laboral o mobbing se puede catalogar en las siguientes clases: ascendente, horizontal y descendente. A continuación se presenta un breve resumen de estos tipos de acoso laboral o mobbing.

Acoso laboral o Mobbing ascendente

Es el tipo de acoso laboral que parte desde un nivel inferior hacia un nivel superior. Esta clase de mobbing se puede producir cuando existe el ingreso de personal nuevo con un cargo superior o cuando se produce la mejora laboral de algún colaborador con el mismo rango (Fuentes, 2004, p. 13).

Acoso laboral o Mobbing horizontal

Es el tipo de acoso laboral o mobbing que se produce entre iguales cuya característica es el conflicto personal entre las dos partes, tanto la víctima como el acosado, además cuando se aprecia la presencia de personas consideradas física o mentalmente frágiles ante el entorno laboral (Fuentes, 2004, p. 14).

Acoso laboral o Mobbing descendente

Este tipo de acoso laboral o mobbing es el más habitual de los tres y se origina entre un superior o jefe y el trabajador o empleado. El individuo que posee el poderío desvalora, acusa, humilla, degrada, a otro individuo con el fin de desestabilizarlo mentalmente para afirmar su posición de jerarquía, imponer el abandono voluntario del cargo o función y posicionarse jerárquicamente ante sus subordinados (Fuentes, 2004, p. 14).

Esta forma es sin objetar la más frecuente del acoso laboral o mobbing, y es también la que lleva mayores conflictos mentales y legales en particular por lo difícil de probar y por la supuesta confabulación del medio (Fuentes, 2004, p. 14).

Modelo de Acoso Laboral

El modelo que más se ha utilizado fue impartido por Heinz Leymann citado en (Camacho, 2018, p. 12), el cual se dividió en cuatro fases. En la Tabla 1 se muestran las 4 fases del modelo de acoso laboral.

Tabla 1: Inventario de Terrorización Psicológica Leymann-LIPT

<p>Primera fase: conflicto habitual</p>	<p>En las áreas de trabajo, cada día existen múltiples conflictos cotidianos que no llegan a ser mobbing, sin embargo puede llegar a serlo si no se solucionan de una manera adecuada. El conflicto que no se ha resuelto puede generar una agresividad u hostilidad que puede prevalecer entre ambas partes, y que de seguro afectará en las bases de positivas relaciones interpersonales que podrían orientarse de igual forma hacia el mobbing.</p>
<p>Segunda fase: el principio del mobbing y del terror psicológico</p>	<p>El inicio del mobbing empieza de la forma de un conflicto habitual y se desarrolla de forma intencional, sistemática y continuada, orientada hacia la víctima. Los ataques no distinguen una única forma sino pueden ser de cualquier manera. Una de las principales características de esta fase es el efecto de una manipulación violenta dirigida hacia la víctima.</p>
<p>Tercera fase: faltas y abusos de la dirección del personal</p>	<p>El mobbing ya está en el conocimiento de los miembros. El empleador o la persona encargada del personal, conoce sobre esta situación y las habituales ausencias de la víctima son otra señal, cabe señalar que pueden iniciarse síntomas (psicosomáticos). La autoridad (el empleador o la persona encargada del personal) no media o lo hace a través de sanciones disciplinarias, traslados, etc.</p>
<p>Cuarta fase: la separación del ámbito laboral</p>	<p>El mobbing cumple con su objetivo: eliminar a la víctima.</p> <p>El proceso de eliminación puede cumplirse de distintos modos, como la renuncia espontánea, el despido con justa causa, el prepensionamiento, los dictámenes de invalidez, etc. Incluso puede llegar al suicidio, en los casos más graves.</p>

Tabla 1: Inventario de Terrorización Psicológica Leymann-LIPT

Fuente: (Camacho, 2018, p. 35)

Elaborado por: El Investigador

Los factores causantes del Mobbing o acoso laboral

La causa más frecuente de acoso laboral o mobbing según las observaciones de Piñúel y Zabala (2012) son los celos y la envidia de los acosadores. La persona afectada tiende a sufrir de acoso psicológico originada por la envidia de los acosadores debido a que posee una característica o rasgo que lo hace destacar de los demás miembros; un ejemplo puede ser, una capacidad superior en el ámbito profesional, facilidad en activar la empatía y aprecio tanto entre los miembros del grupo como subordinados, directores y usuarios, de igual manera por su gracia como persona, y sus buenas valoraciones recibidas en el trabajo (Trujillo, Valderrabano, & Hernandez, 2007, p. 7).

El mobbing o acoso laboral puede desarrollarse en el momento en que el individuo no admite ser manejado por uno u otros miembros o también porque no tiene ninguna relación de pertenencia al grupo que dirige el statu quo de la organización (Trujillo, Valderrabano, & Hernandez, 2007, p. 7).

Los individuos que poseen características únicas, las cuales les permiten distinguirse del resto de los miembros suelen ser el blanco del acoso. A su vez, las diferencias de edades, el conocimiento u experiencia en el ámbito laboral, los hábitos, la capacidad adquisitiva, el grado de educación, pueden llegar a motivar el acoso de esos individuos distintos al resto de miembros del grupo. Las diferencias muy habitualmente suelen surgir por culpar y demonizar al individuo, el cual en un momento, sobrelleva la culpa de cada acción que sale mal. Al escoger un culpable, es posible distraer el interés para que se obvie la solución del problema, y con esto todo el resto (Trujillo, Valderrabano, & Hernandez, 2007, p. 7).

Otra razón para el inicio del acoso laboral es la exhibición de poder por parte del acosador, quien usa el acoso psicológico como medio para dañar al resto de miembros del personal, con el objetivo de conservarse y consolidarse en la organización. En el caso de que alguien sea capaz de demostrar que tiene el poder de perjudicar y lesionar a un miembro, y sin embargo permanecer libre de cualquier castigo, los demás miembros reconocerán, respetarán y cumplirán sus dictámenes sin interponer ningún tipo de resistencia. Se refiere el de difundir el

terror psicológico entre los miembros de la organización. (Trujillo, Valderrabano, & Hernandez, 2007, p. 8)

El acoso sexual laboral y violencia de género

El acoso sexual en el trabajo es un tipo de discriminación con carga violenta que sucede a una conducta sexual intimidatoria y que progresivamente se interpone con el trabajo personal y profesional de la víctima. En este sentido, este tipo de acoso es un comportamiento que afecta tanto al hombre como a la mujer, sin embargo, el acoso sexual se da en mayor proporción hacia el género femenino, por lo que se considera un tipo de violencia de género importante.

El acoso sexual en el trabajo se refiere a una conducta sexual u otros comportamientos que se basan en lo sexual, es decir de naturaleza sexual, en el que se afecte la dignidad de la mujer y el hombre en la labor, incluyendo de igual manera a los comportamientos de sus compañeros como de las autoridades (Kahale, 2012, p. 12).

Múltiples estudios y escritos han revelado que el acoso sexual no es necesariamente una conducta patológica (Kahale, 2012), sino que está ligada a un comportamiento naturalizado por el sistema de creencias androcentristas y patriarcales que durante la historia han cosificado y sexualizado el contacto con las mujeres. En este sentido, el acoso sexual en el trabajo representa el relacionamiento de poder de género que evidencia el dominio culturalmente naturalizado de lo masculino sobre lo femenino (Asensi, 2016, p. 201).

Como lo indica Piñuel (2012) el acoso laboral como violencia de género se produce por las consecuencias históricas de vulnerabilidad del género femenino en las cuestiones de la vida pública, y en mayor medida en la institucionalidad militar.

Los sistemas de evaluación de acoso laboral: métodos cuantitativos y cualitativos

Las recientes investigaciones sobre acoso laboral se realizaron a través de casos clínicos específicos. En los procedimientos se aplicaron métodos

cualitativos como entrevistas y grupos focales, sin embargo, la investigación a mayor escala y con mayor amplitud se logró resolver con la aplicación de cuestionarios. Este método tuvo mayor relevancia en la investigación de acoso laboral (Camacho, 2018, p. 14).

Este segundo método ha llevado a numerosos autores a desarrollar escalas de medida de mobbing, tales como el Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT), el Negative Acts Questionnaire (NAQ), la Work Harassment Scale (WHS), el Bergen Bullying Index, la escala LIPT reducida de Van Dick y Wagner, la Workplace Incivility Scale (WIS), el Generalized Workplace Harassment Questionnaire (GWHQ) y el Uncivil Workplace Behaviour Questionnaire (UWBQ); siendo las más conocidas y utilizadas el LIPT y el NAQ (Camacho, 2018, p. 40 - 41).

Estrategias de Acoso Laboral

Leymann (1996) categorizó las estrategias de acoso laboral en cinco elementos denominados “las cinco maniobras principales para destruir a un buen profesional. Estas son: limitar la comunicación, limitar su contacto social, desprestigiar su persona ante sus compañeros, desacreditar su capacidad profesional y laboral, y comprometer su salud (González & Rodríguez, 2003, p. 6).

Otras estrategias más frecuentes de acoso laboral, según Piñuel (2012) son:

- Gritar, humillar o dominar a la víctima pública o privadamente.
- Asignarle tareas complicadas y de tiempo imposible de cumplir.
- Sobrecargar de trabajo a la víctima sin justificación.
- Amenazar repetidamente a la víctima u obligarla a realizar funciones no asignadas.
- Separarla de responsabilidades estratégicas, ofreciéndole a cambio tareas monótonas y sin utilidad.
- Darle un trato diferenciado o discriminatorio por género, raza, etnia, condición socio económica u otro.
- Ignorar a la víctima en reuniones laborales o estratégicas.

- Retener información importante para el cumplimiento de sus labores o entorpecer su desempeño profesional.
- Dishonrar a la víctima, impartiendo en la instituciones rumores perversos o calumniosos que dañan la reputación de la víctima, su imagen, etc.
- Desvalorizar totalmente el empeño efectuado, negándose a evaluarlo continuamente su labor.
- Asediar el progreso o la carrera profesional, coartando, demorando o entorpeciendo el ingreso de la víctima a capacitaciones, cursos y seminarios.
- Desconocer los logros o darlos perversamente como si lo hubieran realizado otras personas ajenas a la víctima o la suerte, las circunstancias, el mercado, etc.

Desprestigio Laboral

El desprestigio laboral es la estrategia de la persecución en el ámbito laboral del individuo provocándole deshonor en el trabajo. El acosador generalmente se vale de la manipulación en la comunicación como chismes o rumores con el fin de desvalorizar u ocultar los triunfos de la víctima. (González & Rodríguez, 2003, p. 25)

Entorpecimiento del Progreso

Otorgar tareas inapropiadas que no tengan coherencia con las competencias profesionales de la víctima. Generalmente esta estrategia degrada al trabajador/a en sus funciones. (González & Rodríguez, 2003)

Intimidación Encubierta

Incluye amenazas deliberadas y daños encubiertos que no dejan evidencia del acoso. En este sentido no se visibilizan a los responsables de la degradación de la víctima (González & Rodríguez, 2003, p. 6).

Intimidación Manifiesta

Al contrario de la intimidación encubierta, este tipo de acoso se expresan a través de amenazas o restricciones de forma directa, incluso a nivel público. Estas

amenazas generalmente son verbales y pone a la víctima en ridículo frente al grupo laboral (González & Rodríguez 2003, p. 7).

Desprestigio Personal

Esta estrategia está expresada en el desprestigio de la vida privada y personal de la víctima, mediante un continuo enunciado de crítica, burla y (...) “Descredito o desprestigio de su vida personal y privada (no la laboral), mediante la crítica, burla y calumnia de su forma de ser, pensar y vivir (González & Rodríguez., 2003, p. 7).

CLIMA LABORAL

El clima laboral es:

El ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes, todos estos elementos van conformando lo que denominamos Clima Laboral (Peralta, 2002, p. 12).

Otra definición importante de resaltar es la de Poole (2006), quien plantea que el clima laboral son las percepciones que los trabajadores tienen sobre el medio físico, social y humano donde desenvuelve su actividad cotidiana dentro de la organización. En este sentido, se entiende que el clima laboral es la suma de percepciones desde el constructo personal y psicológico que las personas tienen de la interacción con la organización y las personas que habitan laboralmente en él (Seisdedos, 1996, p.5).

Por otro lado, Bordas (2016) manifiesta que: “El clima laboral se refiere al contexto de trabajo, caracterizado por un conjunto de aspectos tangibles e intangibles que están presentes de forma relativamente estable en una determinada organización” (p. 80). De esta forma, las actitudes y los comportamientos están intervenidos por la conducta institucional y su contexto social específico, es decir, que las instituciones influyen en las conductas y actitudes de las personas y grupos (Quevedo, 2006,p. 13).

Likert (2002) desde la premisa que el clima laboral es un buen descriptor de la distribución de una institución, propone su modelo teórico, según el cual, las

conductas de los miembros de las instituciones son originadas por los elementos propios administrativos e institucionales, la información abstraída de los miembros, sus apreciaciones y destrezas. Y “aun reflejado el estado de la organización en un momento determinado el clima laboral puede cambiar siendo los propios miembros, pero muy especialmente, los líderes de la organización, los principales agentes de la generación de cambios” (Bordas, 2016, p. 80).

Características del Clima Laboral

Las características del Clima Laboral según Rodríguez (2001) son:

- Que el clima laboral es permanente, se refiere a que el clima laboral conserva un grado de estabilidad con algunos cambios graduales.
- Las conductas de los miembros de la organización son transformados por el clima de una organización.
- El clima laboral de la organización ejecuta una influencia en el compromiso e identificación de los miembros de la organización.
- Los miembros de la organización y/o institución cambian el clima laboral y también se ven afectados sus conductas y comportamientos.
- Distintas variables en la organización de la organización afectan el clima de la mencionada organización, y viceversa.
- Conflictos en la institución como rotación y ausentismo son posiblemente llamados de consideración de que en la organización existe un mal clima laboral. Es decir sus trabajadores pueden no sentirse satisfechos.

Tipos de Clima

La teoría de los sistemas perteneciente a Likert (1968) citado en (Brunet, 1987), establece dos tipos de clima laboral, o de sistemas, cada uno dividido a su vez en dos subdivisiones.

Clima de tipo autoritario: Sistema I - Autoritarismo explotador: Este tipo de clima laboral se caracteriza por que la dirección no tiene confianza en sus trabajadores. La mayor toma de decisiones y de los objetivos es tomado por los miembros de la cima alta de la organización y están organizados según los cargos puramente descendentes. Los empleados tienen que realizar sus labores dentro de

un entorno de terror, de castigos, de intimidaciones, infrecuentemente de recompensas. Este tipo de clima exhibe un entorno estable y aleatorio en que la comunicación de los altos mandos con sus trabajadores no se encuentra más que en el tipo de directrices y de instrucciones específicas.

Clima de tipo autoritario: Sistema II – Autoritarismo paternalista: Este tipo de clima laboral es en cambio cuando los directivos o la dirección tienen una confianza condescendiente con sus trabajadores, como la de un patrono a un sirviente. De igual manera la mayor parte de las decisiones se toman en los mandos altos, sin embargo algunas decisiones se toman en los mandos bajos. Las recompensas y en otras ocasiones los castigos son técnicas realizadas por exquisitez para motivar a los empleados. Bajo este tipo de clima, los mandos altos o la dirección manipulan mucho con las necesidades sociales de los trabajadores que tienen, sin embargo, la percepción de trabajar en un entorno equilibrado y organizado.

Clima de tipo participativo: Sistema III – Consultivo: La directiva que progresa a partir de un clima laboral participativo tiene confianza en sus trabajadores. La política y las decisiones se toman casi en su totalidad en los altos mandos, sin embargo, se permite que los subordinados tomen decisiones específicas en los niveles bajos. La comunicación se caracteriza por ser de tipo descendente. Las recompensas, las sanciones ocasionales y cualquier impedimento se usan para la motivación de los empleados; se refiere de igual manera de satisfacer sus necesidades de reputación y de afecto. Este tipo de clima exhibe un entorno laboral muy dinámico en la que la administración es dada por la forma de objetivos a llegar.

Clima de tipo participativo: Sistema IV – Participación en grupo: Este tipo de clima laboral se caracteriza porque los directivos tienen total confianza en sus trabajadores. Los procesos de tomar decisiones están distribuidos por toda la institución y muy bien implementados a cada uno de los grados. La comunicación no se la realiza únicamente de forma ascendente y descendente, sino también de forma lateral. Los miembros de la organización se encuentran motivados por la colaboración y la implicación, por el establecimiento de objetivos de

productividad, por el progreso de las técnicas de trabajo y por la valoración del rendimiento en función a los objetivos establecidos. Se encuentra presente una relación de compañerismo y confianza entre los empleadores y los empleados. En conclusión, todos los trabajadores y los altos mandos o la directiva forman un equipo con el fin de alcanzar las metas de la organización que se originan basados en la forma de planificación estratégica.

La Motivación y el Clima Laboral

El clima laboral y la motivación son dos ejes importantes del funcionamiento psicológico del talento humano en cualquier organización. Los estudios relacionados con el tema indican una directa proporción entre estas dos variables y un nivel recomendable de funcionamiento en cada una, respectivamente de instituciones exitosas (Kolb; Rubin ;& Mcintyre, 1977).

Se debe clarificar el concepto de motivación para un mejor entendimiento del constructo en función del clima laboral.

La motivación es: “el conjunto de razones por la que las personas se comportan de las formas en que lo hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido” (Santrock, 2002, p. 432).

La motivación es un constructo teórico-hipotético que designa un proceso complejo que causa la conducta. En la motivación intervienen múltiples variables (biológicas y adquiridas) que influyen en la activación, direccionalidad, intensidad y coordinación del comportamiento encaminado a lograr determinadas metas (Bisquerra, 2000, p. 165).

De entre las teorías de contenido motivacional, la teoría que se destaca es la propuesta por Maslow con la noción de necesidades y la importancia de la satisfacción de las mismas en un grado gradual. A pesar de la poca verificación práctica por medio de programas de atención en el área de recursos humanos, los entornos laborales han buscado el satisfacer las necesidades de los miembros de la organización (Palma, 2000).

El clima laboral por lo tanto debe expresarse también como una medición de clima psicológico, el cual se encuentra determinado por las motivaciones y conductas (James, & Jones, 1974).

En conclusión, el clima laboral es un fenómeno influyente que intercede entre los elementos del sistema estructural (organización, liderazgo, toma de decisiones), y las disposiciones motivacionales que se transforman en conductas, las mismas que repercuten en la organización con respecto a la productividad, satisfacción, rotación y absentismo del personal, etc. De esta manera valorando al Clima Laboral se calcula la forma en que es percibida la institución (Goncalves, 2008).

Dimensiones del Clima Laboral

Relaciones interpersonales

Dalton, Hoyle & Watts (2007) afirman que en los entornos de trabajo, en la colectividad y en la sociedad, las personas se encuentran en constante contacto e interacción por lo que es importante aprender a convivir con las demás personas desde lo laboral y personal. Este grado de destrezas en las relaciones humanas incorpora eficiencia, adaptación y cambios en el éxito de los objetivos personales e institucionales.

Las relaciones interpersonales por lo tanto es: “el grado en que los empleados se ayudan entre sí y sus relaciones son respetuosas y consideradas” (Quevedo, 2006, p. 9).

En el ámbito organizacional las relaciones interpersonales hacen reseña al trato recíproco de comunicación del empleado con los demás miembros de la institución, directivos, y todos los demás trabajadores. (Martinez, 2010)

Relaciones con superiores

Según Trebilock (1998), el término de las relaciones laborales hace referencia a un sistema en que todos los elementos de la organización se orientan a relacionarse para cumplir el objetivo establecido y las reglas principales que rigen su relacionamiento.

Desde esta perspectiva:

Es casi seguro que los valores de alta gerencia influyen en el clima laboral. Como resultado los miembros de algunas organizaciones pueden percibirlos como paternalistas, impersonales, formales o informales, agresivos, pasivos, dignos o indignos de confianza (Quevedo, 2006, p. 8).

Al respecto, la autora Hernández (2014), afirma que para una buena convivencia es necesario prescindir de las conductas egocéntricas, soberbias y agresivas, así como la carencia de reconocimiento e incentivos del desempeño profesional.

Estilos de dirección

El estilo de dirección es el “grado en que los jefes apoyan, estimula y dan participación a sus colaboradores” (Quevedo, 2006, p. 9). Desde otra perspectiva al estilo de dirección, se lo considera en la propia investigación como estilo de liderazgo.

Agüera (2004) citado en (Arce & Malvas, 2014) afirma que: “el liderazgo es la capacidad que tiene un individuo, dotado de habilidades especiales, para influir, dirigir a los demás hacia consecución de metas y objetivos organizacionales” (p. 49).

Sentido de pertenencia

El sentido de pertenencia es: “grado de orgullo derivado de la vinculación a la empresa. Sentimiento de compromiso y responsabilidad en relación con sus objetivos y programas” (Quevedo, 2006, p. 9).

Además, para Quevedo (2006): “El medio de trabajo es un lugar de síntesis entre la familia y la vida social y permite al trabajador reafirmar su sentimiento de adhesión” (p. 3).

Este elemento del clima laboral es sumamente importante en las relaciones interpersonales por lo que, según Gordon (1997), las necesidades de pertenencia y afecto se centran en los aspectos sociales de los contextos laborales y no laborales.

Es decir, casi todos los individuos otorgan valor a las relaciones interpersonales y busca la interacción social. Al cubrir la mencionada necesidad se puede facilitar en los trabajadores que se ayuden entre sí, lo que muchas instituciones están intentando desarrollar. Algunas organizaciones emplean a los grupos de trabajo como medida para alcanzar las metas de la organización.

Retribución

La retribución es: “grado de equidad en la remuneración y los beneficios derivados del trabajo” (Quevedo, 2006, p. 9).

La importancia de la retribución es:

Según la teoría de la igualdad, la mayor motivación se presenta cuando la persona tiene proporciones iguales a las del otro de la comparación. Esta persona lucha por hacer que las proporciones de resultados e insumos, (...) sean iguales. (...) Una persona puede alterar sus insumos o resultados, Así, puede realizar menos esfuerzo, trabajar menos horas, distraerse cuando está trabajando o rechazar mayor capacitación” (Gordon, 1997, p. 127).

Vega (2015) quien cita a Martocchio (1998) divide la retribución en dos partes. La primera es definida como compensación intrínseca o no de carácter monetario y tiene que ver con la satisfacción del empleado obtenida a través del cargo ejercido en sí mismo o del medio que lo rodea. Componentes como la seguridad en el cargo, los símbolos de prestigio, las recompensas obtenidas socialmente o recompensas sociales o del propio trabajo, son componentes de esta compensación. De igual la autora afirma que la compensación extrínseca o de carácter monetario presume la recompensa que el trabajador recibe en forma de sueldo o salario, estímulos y prestaciones o retribuciones directas a cambio (Vega, 2015).

Disponibilidad de recursos

La disponibilidad de recursos es: “grado en que los empleados cuentan con la información, los equipos y el aporte requerido de otras personas y dependencias para la realización de su trabajo” (Quevedo, 2006, p. 9).

En las: “organizaciones que dependen de recursos financieros en mayor escala, serán más susceptibles a los actores que poseen estos recursos, organizaciones cuya imagen pública sea altamente sensible estarán más atentas a la opinión de actores que detentan un gran prestigio social” (Falção & Rubens, 1999, p. 10).

Estabilidad

La estabilidad es: “el grado en que los empleados ven en la empresa claras posibilidades de pertenencia y estiman que a la gente se la conserva o despide con criterio justo” (Quevedo, 2006, p. 9).

Según Zegarra (1986) la estabilidad es de suma relevancia jurídica desde una perspectiva económica y social, es decir, para el empleador significa el mejor medio de obtener un trabajador dependiente unido a la compañía y especialmente cualificado en la función de sus labores profesionales asignada, para el empleado quiere decir la posibilidad de su propia seguridad.

De igual manera, “la industria, cuando existe un cierto número de trabajadores sin empleo se resiente, como deben resentirse todas las actividades económicas; ya que el trabajador en paro forzoso no percibe salarios y deja de ser normal consumidor y productor de bienes” (Zegarra, 1986, p. 312).

Valores colectivos

Los valores colectivos son: “el grado en el que se perciben en el grado interno: cooperación, responsabilidad y respeto” (Quevedo, 2006, p. 9).

Estos valores colectivos oficiales los podemos sintetizar a riesgo de simplificarlos en: sentido de pertenencia a la empresa, orden y disciplina, competitividad, responsabilidad, respeto a las jerarquías, innovación, riesgo y el trabajo en equipo y de aportación a la comunidad (Hernández, 2003, p. 194).

Claridad y coherencia en la dirección

La claridad y coherencia en la dirección es: “grado de claridad de la alta dirección sobre el futuro de la empresa. Medida en que las metas y programas de las áreas son consistentes con los criterios y políticas de alta gerencia” (Quevedo, 2006, p. 9).

Clima laboral en las Organizaciones Militares

Antecedente de la Organización Militar

El gobierno abarca un sin número de instituciones públicas de todo tipo con el objetivo de facilitar el ejercicio de sus funciones. Se presume que, en los gobiernos democráticos, las instituciones son de naturaleza abierta, sin embargo, las instituciones de control social y defensa que se deben encargar mayormente de preservar y darle continuidad al sistema, fomentan el progreso de potenciales instituciones totales (Aguirre & Rodríguez, 1995, p. 8)

Los ejércitos permanentes son propios de las sociedades modernas donde la división del trabajo permite mantener a un grupo diferenciado y especializado que usa su habilidad guerrera como el medio de apropiación de la riqueza y el trabajo de otros (Weber, 1985, p. 80).

Y es así que, el militarismo es el método o sistema que califica positivamente a la guerra y atribuye a la milicia superioridad en el Estado y la sociedad. Glorifica una función, el uso de la violencia, y una organización institucional: la estructura militar o castrense. Implica a su vez, una dirección política y una relación de poder, por ejemplo, la forma ideal del militarismo se dio en Japón durante los años 1931 al 1945, y en la Alemania durante las etapas finales de la Primera Guerra Mundial (Sills, 1976, p. 14)

Organización Lineal en la milicia

“La organización lineal es la forma estructural más sencilla. Consiste establecer líneas de autoridad directa desde la cabeza ejecutiva de la organización hacia las distintas jerarquías inferiores.” (Boland, Carro, Stancatti, Gismano, & Banchieri, 2007, p. 73)

Este sistema se caracteriza porque se tiene un solo jefe general para todos los aspectos, y no se recibe más órdenes que las de él. No se encuentra bien argumentado el definir a este tipo de organización como en la que el mando y responsabilidades se trasmite en forma recta o lineal, debido a la frecuencia que sucede esto, sino más bien, por una sola línea o enteramente transmitida por cada persona o grupo (Reyes, 2004, p. 289).

La organización militar tiene una estructura interna que es controlada por un estricto sistema de jerarquías, el mismo que se encuentra estrechamente relacionado con el origen social de sus miembros. De esta manera, la organización militar con su estricta jerarquía surge como una deformación del dominio social. En la misma, las relaciones de carácter dominante y de carácter sumiso son entrelazadas en una compleja red doctrinaria, por la cual se construye un enorme consentimiento sobre la necesidad de obedecer la disciplina, los mandatos y las decisiones de los superiores (Gutiérrez, 1991, p. 46).

Ministerio de Defensa Nacional

El Ministerio de Defensa Nacional (MIDENA) es según Ordóñez (2019) un organismo en donde se encuentran las fuerzas armadas del Ecuador, divididas en: fuerza terrestre, fuerza aérea, fuerza marítima o marina y el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas (COMACO) que es quien rige a las tres fuerzas. Esta institución tiene sus principios en el año 1890, en que se crearon las fuerzas armadas del Ecuador y consta de

Misión:

El Ministerio de Defensa Nacional, como órgano político, estratégico y administrativo, diseña y emite políticas para la Defensa y administración de las Fuerzas Armadas, a fin de garantizar y mantener la soberanía e integridad territorial; así como, apoya al desarrollo nacional con su contingente (Ministerio de Defensa Nacional, 2013).

Visión:

Ser una institución con capacidades estratégicas y con un sistema de gestión integral que garanticen la defensa de la soberanía e integridad territorial, y la participación en la seguridad integral del Estado, que con su contingente apoye al desarrollo nacional en el ejercicio de las soberanías; y que contribuya a mantener la paz regional y mundial en el marco de los derechos humanos (Ministerio de Defensa Nacional, 2013).

Esta organización en Ecuador como en América Latina y el resto del mundo se caracteriza por simbolizar el poder de lo masculino sobre lo femenino, es decir, la dominación masculina, desde el androcentrismo. El problema no se centra solamente en el poder sino en un ámbito más amplio, es el mismísimo modelo actual de la sociedad y debido al tipo de estructura y técnicas de mando, esta se convierte en un escenario complejo para las mujeres que laboran en la institución militar.

JUSTIFICACIÓN

Durante el transcurso de su vida profesional el individuo se verá envuelto en un sin número de situaciones, así como de experiencias nuevas. Por lo mismo estas situaciones y experiencias influirán en el individuo, de manera que en el transcurso de la vida laboral se pueden originar conflictos o fenómenos que puedan afectarlo a nivel personal como profesional.

En otras palabras se pueden originar fenómenos de acoso u hostigamiento que puedan conllevar a un deterioro de la capacidad profesional como de su bienestar personal, y a su vez al estar involucrado dentro de un entorno laboral puede influir en el entorno como de igual manera el entorno influye en el individuo, en sus relaciones interpersonales, etc.

En la actualidad no existe dentro del contexto ecuatoriano muchas investigaciones que hablen sobre el acoso laboral, y a su vez como afecta en el clima laboral, por lo que es imperante conocer la realidad de las situaciones laborales que se dan en nuestro país para lograr fomentar una concientización de los fenómenos que afectan al individuo en los ámbitos laborales, permitiendo a su vez generar estrategias con las cuales el individuo pueda identificar, conocer, notificar y prevenir este tipo de conflictos dentro de su experiencia y vivencia.

El presente estudio tiene como particularidad que se ha estudiado en el área administrativa del Ministerio de Defensa Nacional (MIDENA), en una esfera característica de conductas “marciales” o “castrenses”, y a su vez siendo dirigida a

este ámbito se convierte en cierto grado en innovadora, ya que investiga como este ámbito puede influir en la institución y en las relaciones interpersonales, como en el trato dirigido hacia los individuos que podría considerarse como un trato con matices de acoso por la naturaleza de las conductas dadas en este tipo de esfera.

Es por esto que el estudio genera un aporte a las mujeres trabajadoras de estas instituciones, para dar a conocer los fenómenos que se originan en estas instituciones, su influencia en el entorno y en la vida misma de las trabajadoras, y de qué manera algunas conductas “marciales” están normalizadas dentro del contexto militar.

OBJETIVOS

General

Determinar la relación entre el acoso laboral y el clima laboral de las mujeres trabajadoras del Ministerio de Defensa de la ciudad de Quito, en el año 2018.

Específicos

- Identificar las estrategias de acoso laboral en las mujeres trabajadoras del Ministerio de Defensa de la ciudad de Quito, en el año 2018.
- Analizar los factores que intervienen en el clima laboral de mujeres trabajadoras del Ministerio de Defensa de la ciudad de Quito, en el año 2018.
- Elaborar una propuesta para la prevención del acoso laboral en las mujeres trabajadoras del Ministerio de Defensa de la ciudad de Quito, en el año 2018.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Diseño del trabajo

Corresponde a un estudio descriptivo, de carácter correlacional y de corte transversal no experimental.

Área de estudio

Psicología Organizacional

Enfoque

Cuantitativo

Población y muestra:

La población corresponde a las trabajadoras del área administrativa del Departamento de Talento Humano del Ministerio de Defensa Nacional en la ciudad de Quito.

La muestra corresponde al número total de mujeres trabajadoras, sin distinción de edad, estado civil y escolaridad, del área administrativa de la Coordinación de Talento Humano.

Instrumentos de investigación

Cuestionario de Estrategias de Acoso en el Trabajo

A partir de finales de 1999, el Instituto de Psicoterapia e Investigación Psicosomática de Madrid ha aumentado su acostumbrado interés en los síndromes de estrés para abarcar entre sus líneas de investigación y tratamiento clínico los trastornos relacionados con el acoso psicológico en el ámbito laboral (González & Rodríguez, 2003).

Es así, como según los investigadores, los cuales se basaron en el test Leymann, para realizar esta adaptación para el contexto español, que se conforma de 45 ítems en donde se describen operativamente o demostrablemente, las conductas típicas del acoso laboral o mobbing.

Este test modificado consta de 10 ítems más en comparación del test de Leymann, y se ha adaptado las posibilidades de respuesta que era de dos opciones, para permitir calificar al individuo la intensidad con la que es afectado por cada una de las estrategias de acoso.

De esta manera se obtiene una escala tipo Likert que brinda información tanto de la frecuencia como de la intensidad percibida desde un rango de 0 a 4, siendo la 0 la menos frecuente y la 4 la más frecuente (González & Rodríguez, 2003).

Este test consta de 6 sub escalas de acoso que son:

1. Sub escala de Desprestigio Laboral.
2. Sub escala de Entorpecimiento del Progreso.
3. Sub escala de Incomunicación o Bloqueo de Comunicación.
4. Sub escala de Intimidación Encubierta.
5. Sub escala de Intimidación Manifiesta.
6. Sub escala de Desprestigio Personal.

Utiliza tres muestras de estudio que son:

1. Muestra formada por población general laboral (n=150, 62 hombres y 88 mujeres con una edad media de 36, 86 y una dt=9,21).

2. Muestra formada por personas que refieren padecer acoso psicológico en el trabajo (N=141, 47 hombres y 94 mujeres con edad media 41, 26 y dt igual al 11, 92).

3. Muestra perteneciente a cuerpos de seguridad del establo español (N=60, 58 hombres y 2 mujeres, con una edad media de 35, 42 y una dt de 6,96).

Se efectuó un análisis factorial para definir la organización del test con una muestra de 141 individuos, se procedió a revisar el LIPT con la técnica del análisis factorial exploratorio (González & Rodríguez, 2003).

Escala de Clima Organizacional (EDCO)

La medición del Clima Organización es un esfuerzo por tomar la forma, el alma, el tipo y la atmósfera de una institución o un departamento de la misma. Sin embargo, existe mucha controversia si se puede considerar las percepciones de los miembros una medida posible, de forma que sea una autentica descripción del entorno interno (Quevedo, 2006, p. 9).

“Se basa en una escala de Thurstone, aunque a diferencia de esta, se trata de una escala ordinal. Una escala de Likert consta de un gran número de ítems, que se consideran relevantes para la opinión a evaluar.” (Quevedo, 2006, p. 10)

Este cuestionario consta de 40 ítems utilizando una escala de medida ordinal. Para cada variable se le eligieron cinco ítems con actitud positiva y cinco ítems con actitud negativa.

Las respuestas para cada ítem permitidas son: siempre, casi siempre, algunas veces, muy pocas veces, nunca.

Tabla 2: Baremos de calificación Escala Clima Organizacional

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
Ítems (+)	5	4	3	2	1
Ítems (-)	1	2	3	4	5

Tabla 2: Baremos de calificación Escala Clima Organizacional

Fuente: Investigación

Elaborado por: El Investigador

La puntuación mínima es de 40 y la máxima es de 200. Un puntaje alto significa una alta frecuencia que es un buen clima laboral y un puntaje bajo significa lo contrario, una baja frecuencia que es un mal clima laboral.

Los ítems positivos que se califican de la forma en como esta explicado en la tabla superior. Estos ítems son: 1,2,5,6,8,11,13,13,16,17,21,22,27,30,31,32,36,37,38,40.

Los ítems negativos que se califican de igual manera como se está explicado en la tabla superior. Estos ítems son:

3,4,7,9,10,14,15,18,19,20,23,24,25,26,28,29,33,34,35,39.

Los niveles escalares del clima laboral son:

1. Nivel Bajo: De 40 a 93 puntos.
2. Promedio: De 94 a 147 puntos.
3. Nivel Alto: Puntajes entre 148 a 200.

Y están formadas por las siguientes sub escalas:

1. Relaciones Interpersonales.
2. Estilos de Dirección.
3. Sentido de Pertenencia.
4. Retribución.
5. Disponibilidad de Recursos.

6. Estabilidad.
7. Claridad y Coherencia en la dirección.
8. Valores Colectivos.

Procedimiento para la obtención y análisis de datos

- Visita a la institución
- Aplicación de los test (EDCO, LIP-60) a la muestra seleccionada
- Análisis de resultados de cada test
- Ingreso de resultados en SPSS
- Correlación de Pearson.

Proceso

- Se visitó la institución militar en Quito para la aplicación de la encuesta durante la mañana que se encontraba en condiciones habituales.
- Se efectuó la aplicación de las encuestas con el consentimiento y la información del proceso a la muestra seleccionada.
- Una vez aplicadas todas las encuestas se procedió a realizar el ingreso de datos obtenidos al SPSS.
- Una vez obtenidos los datos se realizaron los análisis descriptivos, correlaciones de Pearson.
- Se consiguen resultados de las encuestas aplicadas.

Actividades

1. Exploración y Síntesis bibliográfica
2. Elaboración del marco teórico, elaboración de preguntas de investigación y objetivos.
3. Aplicación del instrumento.
4. Ingreso y tabulación de datos en el programa SPSS.
5. Obtención de resultados.
6. Análisis e interpretación de resultados.
7. Elaboración de conclusiones, recomendaciones
8. Discusión.
9. Elaboración de la propuesta.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

VARIABLE INDEPENDIENTE: ACOSO LABORAL

Las estrategias de acoso laboral señaladas durante los resultados se seleccionaron con respecto a los datos obtenidos de la investigación en donde se presentaban mayores porcentajes de frecuencia con respecto a los rangos: si lo ha experimentado moderadamente hasta si lo ha experimentado mucho o extremadamente. Las estrategias que presentaron mayores porcentajes de presencia de conductas relacionadas al acoso son: desprestigio laboral, desprestigio personal e intimidación manifiesta. Se consideraron importantes, ya que son conductas como se mencionó anteriormente de acoso, que pueden tener consecuencias dentro de la institución y en las mismas trabajadoras, así como es un interesante factor a tomar en cuenta si se quiere tener una institución saludable y eficiente.

Tabla 3: Desprestigio Laboral

		Respuestas		
		N	Porcentaje	Porcentaje de casos
DL	Si no ha experimentado esa conducta en absoluto	717	76,4%	1070,1%
	Si la ha experimentado un poco	71	7,6%	106,0%
	Si la ha experimentado moderada o medianamente	92	9,8%	137,3%
	Si la ha experimentado bastante	45	4,8%	67,2%
	Si la ha experimentado mucho o extremadamente	13	1,4%	19,4%
Total		938	100,0%	1400,0%

Tabla 3: Desprestigio Laboral
Fuente: Investigación
Elaborado por: El Investigador

Gráfico 1: Desprestigio Laboral



Gráfico 1: Desprestigio Laboral
Fuente: Investigación
Elaborado por: El Investigador

La estrategia de acoso laboral perteneciente a la sub escala de desprestigio laboral como se ven en la tabla 3 presentó porcentajes de 9,8 % si la ha

experimentado moderada o medianamente, 4,8 si la ha experimentado bastante y 1,4 si la ha experimentado mucho o extremadamente, lo que nos dice que se puede considerar que existe aparición de estas conductas de acoso.

Tabla 4: Intimidación Manifiesta

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
IM	Si no ha experimentado esa conducta en absoluto	268	66,7%	400,0%
	Si la ha experimentado un poco	61	15,2%	91,0%
	Si la ha experimentado moderada o medianamente	46	11,4%	68,7%
	Si la ha experimentado bastante	20	5,0%	29,9%
	Si la ha experimentado mucho o extremadamente	7	1,7%	10,4%
Total		402	100,0%	600,0%

Tabla 4: Intimidación Manifiesta

Fuente: Investigación

Elaborado por: El Investigador

Gráfico 2: Intimidación Manifiesta



Gráfico 2: Intimidación Manifiesta

Fuente: Investigación

Elaborado por: El Investigador

La estrategia de acoso laboral perteneciente a la sub escala de Intimidación Manifiesta presentó porcentajes como se ven en la tabla 4 de 11,4 % si la ha experimentado moderada o medianamente, 5,0 si la ha experimentado bastante y 1,7 si la ha experimentado mucho o extremadamente, lo que nos dice que se puede considerar que existe aparición de este tipo de intimidación.

Tabla 5: Desprestigio Personal

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
DP	Si no ha experimentado esa conducta en absoluto	399	85,1%	595,5%
	Si la ha experimentado un poco	28	6,0%	41,8%
	Si la ha experimentado moderada o medianamente	30	6,4%	44,8%
	Si la ha experimentado bastante	8	1,7%	11,9%
	Si la ha experimentado mucho o extremadamente	4	0,9%	6,0%
Total		469	100,0%	700,0%

Tabla 5: Desprestigio Personal

Fuente: Investigación

Elaborado por: El Investigador

Gráfico 3: Desprestigio personal



Gráfico 3: Desprestigio personal

Fuente: Investigación

Elaborado por: El Investigador

La estrategia de acoso laboral perteneciente a la sub escala Desprestigio Personal presentó porcentajes como se ven en la tabla 5 de 6,4 % si la ha experimentado moderada o medianamente, 1,7 si la ha experimentado bastante y 0,9 si la ha experimentado mucho o extremadamente, lo que nos dice que se puede considerar que existe aparición de este tipo de desprestigio.

VARIABLE DEPENDIENTE: CLIMA LABORAL

En la dimensión del clima laboral se destaca como resultado más importante el factor concerniente a las relaciones interpersonales ya que se encontraron contradicciones entre algunas de las respuestas a los ítems. A continuación se presenta en resumen estos resultados.

Factor: Relaciones Interpersonales

Tabla 6: Frecuencias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	4,5	4,5	4,5
	Muy pocas veces	5	7,5	7,5	11,9
	Algunas veces	13	19,4	19,4	31,3
	Casi siempre	21	31,3	31,3	62,7
	Siempre	25	37,3	37,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Tabla 6: Frecuencias

Fuente: Investigación

Elaborado por: El Investigador

Gráfico 4: Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones



Gráfico 4: Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones

Fuente: Investigación

Elaborado por: El Investigador

La tabla 6 evidencia que el 37,3% de las encuestadas consideran que siempre sus opiniones son tomadas en cuenta por los miembros del grupo, seguidas de un 31,3% quienes responden casi siempre. Se puede interpretar que en su mayoría existe un buen clima laboral en cuanto a relaciones interpersonales.

Tabla 7: Soy aceptado por mi grupo de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	1	1,5	1,5	1,5
Algunas veces	5	7,5	7,5	9,0
Casi siempre	22	32,8	32,8	41,8
Siempre	39	58,2	58,2	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Tabla 7: Soy aceptado por mi grupo de trabajo

Fuente: Investigación

Elaborado por: El Investigador

Gráfico 5: Soy aceptado por mi grupo de trabajo.

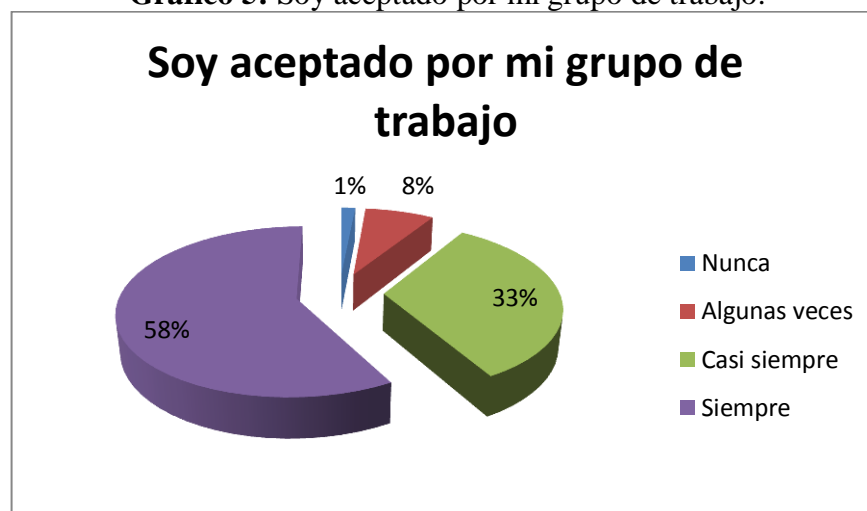


Gráfico 5: Soy aceptado por mi grupo de trabajo.

Elaborado por: El Investigador.

Fuente: Investigación.

Como se muestra en la tabla 7, el 58,2% de encuestadas responden que siempre son aceptadas por su grupo de trabajo, seguido del 32,8% quienes dicen casi

siempre. Este resultado también se puede interpretar como una evidencia de buenas relaciones interpersonales en el ambiente laboral.

Tabla 8: Los miembros del grupo son distantes conmigo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	45	67,2	67,2	67,2
	Casi siempre	11	16,4	16,4	83,6
	Algunas veces	5	7,5	7,5	91,0
	Muy pocas veces	3	4,5	4,5	95,5
	Nunca	3	4,5	4,5	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Tabla 8: Los miembros del grupo son distantes conmigo

Fuente: Investigación

Elaborado por: El Investigador

Gráfico 6: Los miembros del grupo son distantes conmigo.

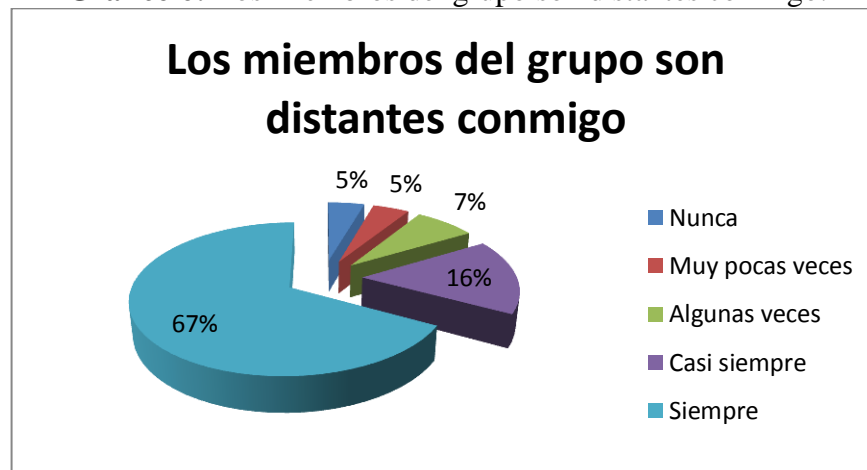


Gráfico 6: Los miembros del grupo son distantes conmigo.

Fuente: Investigación

Elaborado por: El Investigador

A diferencia de las tablas anteriores, la tabla 8 indica que el 67,2% percibe que los miembros del grupo siempre son distantes con la persona encuestada. Se interpreta una contradicción con los resultados anteriores.

Tabla 9: Mi grupo de trabajo me hace sentir incomodo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	46	68,7	68,7	68,7
	Casi siempre	9	13,4	13,4	82,1
	Algunas veces	7	10,4	10,4	92,5
	Muy pocas veces	1	1,5	1,5	94,0
	Nunca	4	6,0	6,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Tabla 9: Mi grupo de trabajo me hace sentir incomodo

Fuente: Investigación

Elaborado por: El Investigador

Gráfico 7: Mi grupo de trabajo me hace sentir incómodo

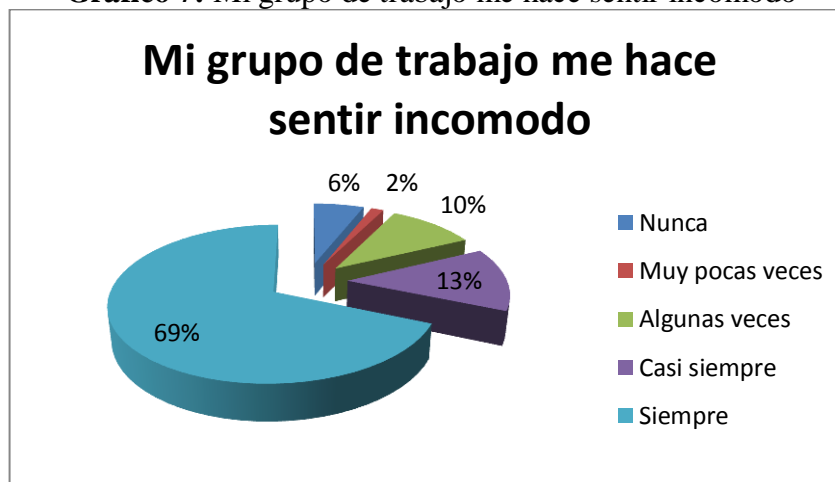


Gráfico 7: Mi grupo de trabajo me hace sentir incómodo

Fuente: Investigación

Elaborado por: El Investigador

En la tabla 9 también se presenta una contradicción con los primeros resultados, ya que el 68,7% de las encuestadas responden que se sienten incómodas en su grupo de trabajo. Esto se interpreta como un negativo clima laboral principalmente en las relaciones interpersonales.

Tabla 10: El grupo de trabajo valora mis aportes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	3	4,5	4,5	4,5
Muy pocas veces	1	1,5	1,5	6,0
Algunas veces	13	19,4	19,4	25,4
Casi siempre	23	34,3	34,3	59,7
Siempre	27	40,3	40,3	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Tabla 10: El grupo de trabajo valora mis aportes

Fuente: Investigación

Elaborado por: El Investigador

Gráfico 8: El grupo de trabajo valora mis aportes.

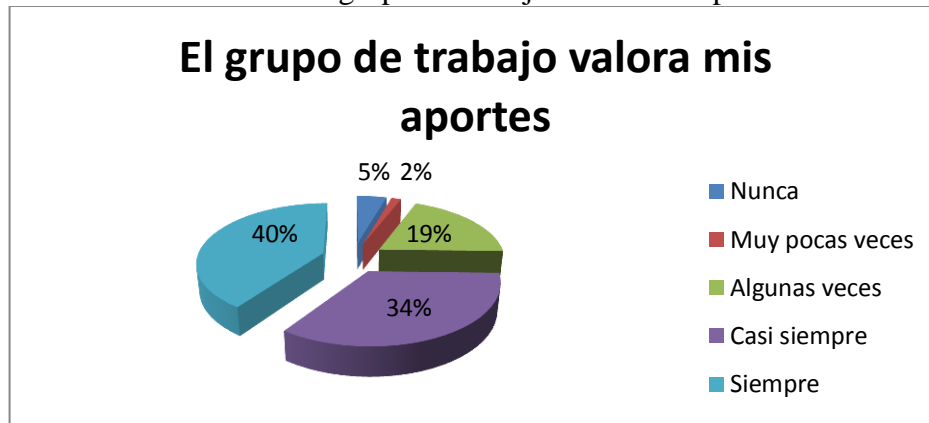


Gráfico 8: El grupo de trabajo valora mis aportes.

Fuente: Investigación

Elaborado por: El Investigador

Para finalizar la tabla 10 presenta como resultado que el 40,3% de las encuestadas consideran que siempre el grupo de trabajo valora sus aportes, seguidas de un 34,3% quienes responden casi siempre. A pesar de las contradicciones en las anteriores preguntas esta se puede interpretar que existe un buen clima laboral.

CORRELACIONES

La terminología de correlación se usa habitualmente para mostrar la correspondencia o la concordancia recíproca dada entre dos o más ideas, cosas o personas, entre otras (Astudillo, 2020). Se utiliza este método denominado correlaciones para observar cuál es el grado de relación entre las estrategias de acoso laboral y la dimensión del clima laboral correspondiente a las relaciones interpersonales. También podemos mencionar que es importante debido a que el análisis de este proceso utiliza técnicas para calcular la importancia del nivel o intensidad de relación entre dos o más variables. (Astudillo, 2020)

A continuación se presentan los resultados de las correlaciones que se lograron evidenciar como significativas entre las estrategias identificadas de acoso laboral con el factor relaciones interpersonales, el mismo que se evidenció contradictorio en el clima laboral.

Estrategia Desprestigio Laboral con factor Relaciones Interpersonales

Tabla 11: Correlaciones DL con RI -1

	No le miran, o le miran con desprecio o gestos de rechazo	Soy aceptado por mi grupo de trabajo
No le miran, o le miran con desprecio o gestos de rechazo	1	-,446**
Correlación de Pearson		,000
Sig. (bilateral)		
N	67	67
Soy aceptado por mi grupo de trabajo	-,446**	1
Correlación de Pearson		
Sig. (bilateral)		,000
N	67	67

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Tabla 11: Correlaciones DL con RI -1

Fuente: Investigación

Elaborado por: El Investigador

En la tabla 11 se evidencia que existe una correlación negativa significativa entre dos ítems de las dimensiones relaciones interpersonales y desprestigio

laboral. Se interpreta que el clima laboral está marcado principalmente por el tema aceptación del grupo. En este sentido, la percepción del clima es negativa.

Tabla 12: Correlaciones DL con RI -2

		Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse	Soy aceptado por mi grupo de trabajo
Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 67	-,602** ,000 67
Soy aceptado por mi grupo de trabajo	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	-,602** ,000 67	1 67

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Tabla 12: Correlaciones DL con RI -2

Fuente: Investigación.

Elaborado por: El Investigador

En la tabla 12 se evidencia que existe una correlación negativa significativa entre dos ítems de las dimensiones relaciones interpersonales y desprestigio laboral. Se interpreta que el clima laboral está marcado como se vio anteriormente por el contenido de comunicación y aceptación.

Tabla 13: Correlaciones DL con RI -3

	Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted	Soy aceptado por mi grupo de trabajo
Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 -,578** ,000 67
Soy aceptado por mi grupo de trabajo	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 ,000 67

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Tabla 13: Correlaciones DL con RI -3

Fuente: Investigación.

Elaborado por: El Investigador

En la tabla 13 se evidencia que existe una correlación negativa significativa entre dos ítems de las dimensiones relaciones interpersonales y desprestigio laboral. Se interpreta que el clima laboral ha sido marcado como se vieron en los resultados anteriores acerca de la aceptación.

Tabla 14: Correlaciones DL con RI -4

	Callan o minimizan sus esfuerzos, logros, aciertos y méritos	Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones
Callan o minimizan sus esfuerzos, logros, aciertos y méritos	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 -,413** ,001 67
Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 ,001 67

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Tabla 14: Correlaciones DL con RI -4

Fuente: Investigación.

Elaborado por: El Investigador

En la tabla 14 se evidencia que existe una correlación negativa significativa entre dos ítems de las dimensiones relaciones interpersonales y desprestigio laboral. Se interpreta que el clima laboral ha sido marcado por la gratificación y comunicación.

Tabla 15: Correlaciones DL con RI -5

		Callan o minimizan sus esfuerzos, logros, aciertos y méritos	El grupo de trabajo valora mis aportes
Callan o minimizan sus esfuerzos, logros, aciertos y méritos	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 67	-,507** ,000 67
El grupo de trabajo valora mis aportes	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	-,507** ,000 67	1 67

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Tabla 15: Correlaciones DL con RI -5

Fuente: Investigación

Elaborado por: El Investigador

En la tabla 15 se evidencia que existe una correlación negativa significativa entre dos ítems de las dimensiones relaciones interpersonales y desprestigio laboral. Se interpreta que el clima laboral ha sido marcado como se vio anteriormente por la comunicación y gratificación.

Tabla 16: Correlaciones DL con RI -6

		Ocultan sus habilidades y competencias especiales	El grupo de trabajo valora mis aportes
Ocultan sus habilidades y competencias especiales	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 67	-,539** ,000 67
El grupo de trabajo valora mis aportes	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	-,539** ,000 67	1 67

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Tabla 16: Correlaciones DL con RI -6

Fuente: Investigación

Elaborado por: El Investigador

En la tabla 16 se evidencia que existe una correlación negativa significativa entre dos ítems de las dimensiones relaciones interpersonales y desprestigio laboral. Se interpreta que el clima laboral ha sido marcado nuevamente como se vio anteriormente por la comunicación y gratificación.

Estrategia Desprestigio Personal con el factor Relaciones Interpersonales

Tabla 17: Correlaciones DP con RI -1

	Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender	Soy aceptado por mi grupo de trabajo
Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 -,508** ,000 67
Soy aceptado por mi grupo de trabajo	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 -,508** ,000 67

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Tabla 17: Correlaciones DP con RI -1

Fuente: Investigación.

Elaborado por: El Investigador

En la tabla 17 se evidencia que existe una correlación negativa significativa entre dos ítems de las dimensiones relaciones interpersonales y desprestigio personal. Se interpreta que el clima laboral está marcado principalmente por el tema del desprestigio y la aceptación.

Tabla 18: Correlaciones DP con RI- 2

	Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica	Soy aceptado por mi grupo de trabajo
Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 -,560** ,000 67
Soy aceptado por mi grupo de trabajo	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 ,000 67

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Tabla 18: Correlaciones DP con RI- 2

Fuente: Investigación.

Elaborado por: El Investigador

En la tabla 18 se evidencia que existe una correlación negativa significativa entre dos ítems de las dimensiones relaciones interpersonales y desprestigio personal. Se interpreta que el clima laboral está marcado principalmente por el tema desprestigio y la aceptación.

Tabla 19: Correlaciones DP con RI- 3

	Ridiculizan o se burlan de su vida privada	Soy aceptado por mi grupo de trabajo
Ridiculizan o se burlan de su vida privada	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 -,451** ,000 67
Soy aceptado por mi grupo de trabajo	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 ,000 67

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Tabla 19: Correlaciones DP con RI- 3

Fuente: Investigación.

Elaborado por: El Investigador

En la tabla 19 se evidencia que existe una correlación negativa significativa entre dos ítems de las dimensiones relaciones interpersonales y desprestigio personal. Se interpreta que el clima laboral está marcado principalmente por el tema desprestigio y aceptación.

Estrategia Intimidación Manifiesta con factor Relaciones Interpersonales

Tabla 20: Correlaciones IM con RI- 1

		Le ponen en ridículo, se burlan de usted	Soy aceptado por mi grupo de trabajo
Le ponen en ridículo, se burlan de usted	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 67	-,506** 67
Soy aceptado por mi grupo de trabajo	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	-,506** 67	1 67

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Tabla 20: Correlaciones IM con RI- 1

Fuente: Investigación.

Elaborado por: El Investigador

En la tabla 20 se evidencia que existe una correlación negativa significativa entre dos ítems de las dimensiones relaciones interpersonales e intimidación manifiesta. Se interpreta que el clima laboral está marcado principalmente por el tema intimidación y aceptación.

Tabla 21: Correlaciones IM con RI- 2

	Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas	Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones
Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 -,397** ,001 67 67
Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	-,397** ,001 1 67 67

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Tabla 21: Correlaciones IM con RI- 2

Fuente: Investigación.

Elaborado por: El Investigador

En la tabla 21 se evidencia que existe una correlación negativa significativa entre dos ítems de las dimensiones relaciones interpersonales e intimidación manifiesta. Se interpreta que el clima laboral está marcado principalmente por el tema intimidación y comunicación.

Tabla 22: Correlaciones IM con RI- 3

	Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas	El grupo de trabajo valora mis aportes
Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 -,496** ,000 67 67
El grupo de trabajo valora mis aportes	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	-,496** ,000 1 67 67

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Tabla 22: Correlaciones IM con RI- 3

Fuente: Investigación.

Elaborado por: El Investigador

En la tabla 22 se evidencia que existe una correlación negativa significativa entre dos ítems de las dimensiones relaciones interpersonales e intimidación manifiesta. Se interpreta que el clima laboral está marcado principalmente por el tema comunicación.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

- Según los resultados de cada test se evidencia una relación inversamente proporcional entre las dos variables, decir, a menor acoso, mejor clima laboral. Sin embargo, se descubrió que algunas preguntas presentaban contradicciones entre sí, por lo que se puede suponer que existe ambivalencia en cuanto a las respuestas obtenidas de los cuestionarios.
- En este sentido, se lograron identificar que las estrategias de acoso laboral en el Ministerio de Defensa Nacional (MIDENA) son: el desprestigio laboral, el desprestigio personal y la intimidación, las mismas que obtuvieron porcentajes más altos en los rangos con respecto a los enunciados que mencionaban si se ha experimentado conductas de acoso laboral.
- Se descubrió que entre los factores que intervienen en el clima del Ministerio de Defensa Nacional (MIDENA) se encuentra primeramente las relaciones interpersonales, que son el factor predominante con respecto a cómo perciben los trabajadores la institución. Por lo mismo se evidenció que la percepción de la institución se vio reconocida a través del análisis de este factor, a su vez como influye esta dimensión dentro del medio interno de la institución.

RECOMENDACIONES

- Es recomendable además una investigación con enfoque cualitativo que le permita al investigador acercarse a la realidad del ambiente laboral a través de la observación y la entrevista para obtener información precisa sobre un problema de acoso que no necesariamente es a nivel general, sino particular

- Se recomienda una investigación bibliográfica más detallada en cuanto a las especificidades del ambiente militar, para comprender cómo operan desde su estructura organizativa, el poder y el uso de la comunicación con los subalternos. Esto incluye abordar la investigación con enfoque de género.
- Se recomienda proponer talleres de prevención psicológica con enfoque de género con el fin de prevenir el acoso laboral de las mujeres trabajadoras en el área administrativa del Ministerio de Defensa Nacional del Ecuador.

DISCUSIÓN

Algunas investigaciones realizadas sobre la afectación del acoso laboral y el clima laboral indican que existe un tipo de acoso psicológico que impacta en el comportamiento social de los trabajadores en una empresa, organización o institución (Acosta, 2009, p.32). En la presente investigación se evidencia que no todas las estrategias de acoso laboral son visibles ante la percepción de las trabajadoras del área administrativa del Ministerio de Defensa Nacional, ya que se encontraron varias contradicciones relacionadas principalmente con el desprestigio personal, laboral y la intimidación encubierta.

Es necesario tomar en cuenta que la institución militar es una estructura culturalmente dominante, cuyos símbolos de poder están regidos por lo masculino, lo que explica que el comportamiento de las mujeres que trabajan en este tipo de instituciones perciben de forma natural el poder de sus superiores y por lo tanto normalizan cualquier tipo de conducta que violente su integridad profesional y personal. Así, es posible comprender que, el temor a las represalias, implica el silencio y la invisibilidad de un problema de violencia. Esto induce a las mujeres a responder honestamente un test que mida el acoso laboral (Gutiérrez, 2002, p. 8).

Uno de los resultados más importantes obtenidos en esta investigación es la correlación altamente significativa entre la dimensión del clima laboral relaciones interpersonales con las estrategias identificadas de acoso, como desprestigio personal, laboral e intimidación encubierta. Así se comprueba que en una investigación realizada por Gilmar & Yony (2014) se determinó que existen estrategias de acoso no expuestas que determinan las relaciones interpersonales, promoviendo una mala comunicación, interpretaciones erróneas en los procesos comunicativos entre los empleados de la institución en la cual se realizó la investigación.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

TEMA:

Talleres de prevención del acoso laboral en el área administrativa en el Ministerio de Defensa Nacional del Ecuador en la ciudad de Quito.

JUSTIFICACIÓN:

El lugar de trabajo es el sitio en donde las personas pasan mucho tiempo de su vida. Es parte fundamental de la vida de una persona, y en este lugar, las personas experimentan o viven, un sin número de momentos, experiencias y fenómenos, los cuales afectan tanto al lugar donde trabajan como al individuo. Por lo mismo, el que exista un buen entorno, como buenas relaciones es fundamental para fomentar el desarrollo de las personas así como el bienestar, la salud, productividad. En la presente investigación la variable de acoso laboral fue relacionada con el clima laboral en mujeres que trabajan en el Ministerio de Defensa Nacional del Ecuador y cuyos resultados obtenidos fueron importantes.

Al obtener los resultados de la investigación, se logró comprobar que el acoso laboral, no manifiesto, afecta al clima laboral principalmente en resultados que se contradicen y de los cuales se puede presumir una incongruencia respecto a las percepciones de clima laboral.

Es por ello que se hace factible esta propuesta de talleres, en primer lugar para prevenir posibles comportamientos de violencia encubierta como el acoso no manifiesto, así como para dar a conocer las mujeres trabajadoras en el área administrativa del Ministerio de Defensa Nacional del Ecuador, cuáles son las conductas que se evidencian dentro del fenómeno. En segundo lugar, los talleres están orientados a la concienciación con enfoque de género que puede ser visto

como una estrategia para prevenir el acoso laboral hacia las mujeres de la institución.

OBJETIVOS

Objetivo General:

- Diseñar talleres de prevención psicológica con enfoque de género que permita la contención del acoso laboral en las mujeres trabajadoras del Ministerio de Defensa Nacional del Ecuador

Objetivos Específicos:

- Dar a conocer sobre la problemática del acoso laboral, origen, características, consecuencias, estrategias utilizadas y reconocer cuando se convierte en acoso o cuando no lo es.

- Exponer cuáles son las ideas que pueden perjudicar a una persona o permitir el abuso de una persona contra otra y trabajar en mejorar las ideas o distorsiones cognitivas que generan dichos abusos.

- Realizar una estrategia de empoderamiento desde una perspectiva de género en función al conocimiento de sus derechos , y con los fenómenos originados que les dificulta desenvolverse dentro de los entornos sociales, culturales, así como en los entornos pertenecientes a cada institución, y más específicamente a las instituciones militares.

Estructura técnica de la propuesta

La propuesta tiene como finalidad diseñar talleres enfocados en la prevención psicológica del acoso laboral, principalmente a las mujeres trabajadoras del Ministerio de Defensa Nacional del Ecuador. La propuesta tiene un enfoque de género, el mismo que permite comprender desde la perspectiva histórica cultural cuáles son las implicancias de la violencia de género en el mundo laboral, y en este sentido, exponer desde la psicología las causas y efectos de este tipo de violencia.

Los talleres se diseñarán con una duración de 30 a 45 min, e involucra a todos los miembros del área administrativa, hombres y mujeres. Esto implica un trabajo individual, grupal y colaborativo.

La propuesta de intervención estará distribuida en tres fases: prevención, exposición, concientización, las cuales estarán incluidas con información relevante sobre el problema a tratar y sobre las dinámicas que presenta, conjuntamente con actividades que pueden ayudar a mejorar en caso de presentarse el fenómeno en algún miembro e identificar el fenómeno por sí mismo, de igual manera el conocer la vulnerabilidad de las mujeres en este tipo de problemática desde la perspectiva de género.

Argumentación Teórica

Las estrategias de prevención e intervención sobre el Acoso Laboral son: (Rodríguez, Osona, & Domínguez, 2013)

- El interponerse en las fases iniciales de aparición de acoso laboral. Antes de que se convierta en un problema mayor.
- Aumentar tanto las capacidades como los compromisos de las autoridades de la organización para combatir este fenómeno.
- Ocuparse mayormente la reflexión de este fenómeno desde todos los niveles de la organización, de la seriedad del problema que supone el acoso laboral, para las personas y de igual forma para la organización.
- Establecer de forma clara las normas, responsabilidades y conductas adecuadas para cada sitio en la organización.
- Establecer la no promoción de una cultura organizacional a fin al acoso, sino al contrario que exista cero tolerancia con dicho fenómeno.
- Proveer más efectivamente la información sobre el acoso, las causas que originan dicho fenómeno y las consecuencias que tiene.

Para una intervención grupal se debe desarrollar talleres fundamentados en técnicas cognitivo – conductuales, esto debido a que “es una forma de entender cómo piensa uno acerca de sí mismo, de otras personas y del mundo que le rodea,

y cómo lo que uno hace, afecta a sus pensamientos y sentimientos” (Royal College of Psychiatrists, 2009, p. 1).

Y las técnicas cognitivo – conductuales funciona de forma en que le puede dar una mano en comprender problemas complicados desmembrándolos en partes más pequeñas. Esto ayuda a ver como los elementos antes desmembrados están conectados entre sí y como la afecta. Estos elementos pueden ser una situación, conflictos, un suceso o situación difícil. (Royal College of Psychiatrists, 2009, p. 1)

Para los talleres de intervención se fundamentó en el empoderamiento, esto debido a que el término fue tomado y perfeccionado, finalmente, en la conferencia mundial sobre la mujer (Declaración de Beijing, 1995), para referirse al incremento en la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Ahora, este argumento conlleva otro grado para la toma de conciencia del poder que, individual o grupalmente, y tiene que ver con la reparación que exhiben las mujeres de su propia dignidad como seres humanos.

Según el contenido de la IV Conferencia Mundial sobre las mujeres (Declaración de Beijing, 1995), las bases para el empoderamiento de la mujer son (p. 85):

1. Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.
2. Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo – respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.
3. Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.
4. Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.
5. Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing a favor del fortalecimiento de las mujeres.
6. Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.
7. Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.

Y para concluir podemos decir:

El empoderamiento se crea en procesos en los cuales cada mujer (de cualquier edad y estado) fortalece y desarrolla la capacidad política que le permite defenderse, enfrentar la opresión y dejar de estar sujeta a dominios (deshumanización, violencia, explotación, pobreza) (Lagarde, 2000, p. 190).

CRONOGRAMA

Tabla 23: Fase 1. Prevención

ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN	
CONTENIDO	FECHA
Taller: "Identificación del acoso laboral y su afectación en la empresa."	Miércoles 01 de Febrero del 2020
Taller: "Identificación de las estrategias de acoso laboral."	Viernes 17 de Febrero del 2020

Tabla 23: Fase 1. Prevención

Fuente: Investigación.

Elaborado por: El Investigador

Tabla 24: Fase 2. Exposición

ACTIVIDADES DE EXPOSICIÓN	
CONTENIDO	FECHA
Taller: "Conocimiento del acoso laboral y las estrategias de acoso."	Martes 03 de Marzo del 2020
Taller: "Conocimiento de derechos e importancia de las relaciones interpersonales."	Jueves 26 de Marzo del 2020

Tabla 24: Fase 2. Exposición

Fuente: Investigación.

Elaborado por: El Investigador

Tabla 25: Fase 3. Concientización

ACTIVIDADES DE CONCIENTIZACIÓN	
CONTENIDO	FECHA
Taller: “Reflexión sobre el acoso laboral en la empresa y sus daños.”	Viernes 10 de Marzo del 2020
Taller: “Reflexión sobre el acoso en comunidades vulnerables como en la femenina.”	Viernes 24 de Abril del 2020

Tabla 25: Fase 3. Concientización

Fuente: Investigación.

Elaborado por: El Investigador

DISEÑO TÉCNICO DE LA PROPUESTA

FASE 1

Prevención

Los talleres realizados durante la mencionada fase de prevención, se orientan a evitar el surgimiento del problema a través de técnicas de promoción y educación para la salud con una estrategia en la que las personas puedan conocer e identificar el acoso laboral y su afectación.

Objetivo

Identificar al acoso laboral y que los individuos se den cuenta si han realizado o vivido el fenómeno.

FASE 2

Exposición

Estos talleres tienen en función el conocer a profundidad el acoso laboral a través de ejemplificaciones con fotografías de desigualdad y las interrogantes

planteadas durante el taller, de igual manera se hace hincapié en los derechos humanos y la importancia de las relaciones laborales en la institución.

Objetivo

Conocer a profundidad el acoso laboral en el ámbito laboral y cómo afecta en el entorno laboral y en las relaciones interpersonales; a su vez conocer los derechos.

FASE 3

Concientización

Esta parte de los talleres tiene como fin el reflexionar en función de la vulnerabilidad de las mujeres que sufren de acoso laboral a través de la exposición de información en la que se evidencia como la mujer ha sido consecuencia de la sumisión y el marginamiento.

Objetivo

Reflexionar sobre el fenómeno del acoso laboral en un contexto de afectación a las mujeres trabajadoras.

TALLER Nro. 1

TEMA: Presentación de una perspectiva difícil de reconocer

OBJETIVO GENERAL: Exponer y dar a conocer el fenómeno del acoso laboral y su afectación dentro de las instituciones.

DURACIÓN: 35 minutos

Tabla 26: Propuesta de intervención taller 1

Tabla 26: Propuesta de intervención Taller 1

Fuente: Investigación

Elaborado por: El Investigador

Periodos	Actividad	Tiempo	Participantes	Recursos
Inicial	Presentación y bienvenida al taller.	10 min	Psicólogo y participantes.	Computadora, infocus y un lugar donde realizar el taller.
	Dinámica: "Mi compañera de al lado". Las participantes van a darse la mano con su compañera de al lado y presentarse.			
	Se empieza con las diapositivas sobre el tema.			
Medio	Presentación del tema "acoso laboral". Se inicia exponiendo la temática en función a la definición.	15 min	Psicólogo y participantes.	Micrófono, computadora e infocus.
	Se realizan preguntas sobre lo expuesto.			
	Se expone el cómo afecta esto a la persona y a la institución.			
Final	Se realizan preguntas de que si han sufrido alguna vez esto.	10 min	Psicólogo y participantes.	Micrófono, computadora e infocus.
	Se expone sobre los "deberías" como distorsión cognitiva.			
	Se expone como en algunas instituciones están normalizadas estas distorsiones cognitivas.			

TALLER Nro. 2

TEMA: Presentación del tema acoso laboral y estrategias de acoso laboral.

OBJETIVO GENERAL: Exponer y dar a conocer el acoso conjuntamente con sus estrategias.

DURACIÓN: 45 minutos

Tabla 27: Propuesta de intervención taller 2

Tabla 27: Propuesta de intervención taller 2

Fuente: Investigación

Periodos	Actividad	Tiempo	Participantes	Recursos
Inicial	Presentación y bienvenida a las actividades del día.	15 min	Psicólogo y participantes.	Computadora, infocus y un lugar donde realizar el taller.
	Dinámica: "Mi compañero, ¿gracioso?". Las participantes tendrán que elegir una representante que se encargara de hacer bromas, esconder cosas y burlarse, con bases en el psicodrama.			
Medio	Presentación del tema "Estrategias de acoso laboral". Se inicia exponiendo la temática en función a los comportamientos característicos de las estrategias de acoso laboral.	15 min		Microfófono, computadora e infocus.
	Se realizan preguntas sobre lo expuesto.			
Final	Se solicitan ejemplos cotidianos de estos comportamientos.	15 min		Microfófono, computadora e infocus.
	Se expone sobre las "sobre generalizaciones" como distorsiones cognitivas.			
	Se expone como algunos abusos están normalizados.			

Elaborado por: El Investigador

TALLER Nro. 3

TEMA: Presentación del tema acoso laboral y estrategias de acoso laboral.

OBJETIVO GENERAL: Exponer y dar a conocer el acoso conjuntamente con sus estrategias.

DURACIÓN: 45 minutos

Tabla 28: Propuesta de intervención taller 3

Tabla 28: Propuesta de intervención taller 3

Fuente: Investigación

Periodos	Actividad	Tiempo	Participantes	Recursos
Inicial	Presentación y bienvenida a las actividades del día.	15 min	Psicólogo y participantes.	Computadora, infocus y un lugar donde realizar el taller.
	Se proyecta un video de acoso laboral.			
	Dinámica: "Mi memoria". Las participantes van a recordar cuales son los conceptos básicos de acoso laboral y decirlo.			
Medio	Se expone a profundidad sobre el acoso laboral.	15 min	Psicólogo y participantes.	Micrófono, computadora e infocus.
	Se realizan preguntas, quien responda bien pasa al frente.			
	Se expone a profundidad sobre las estrategias de mobbing.			
	Se realizan preguntas, quien responda bien pasa al frente.			
Final	Dinámica: "Entendiendo conceptos". Las participantes van a realizar una pregunta a las personas que se encuentran enfrente. Si responden bien se les entrega un premio.	15 min		Micrófono y premios.
	Dinámica: "Me lo gané". Serán premiados quienes contesten bien.			

Elaborado por: El Investigador

TALLER Nro. 4

TEMA: ¿Conozco mis derechos?

OBJETIVO GENERAL: Conocer los derechos universales así como representar la importancia de las relaciones interpersonales.

DURACIÓN: 40 minutos

Tabla 29: Propuesta de intervención taller 4

Periodos	Actividad	Tiempo	Participantes	Recursos	
Inicial	Presentación y bienvenida a las actividades del día.	15 min	Psicólogo y participantes.	Computadora, infocus y un lugar donde realizar el taller.	
	Dinámica: "Volverse amigo". Las participantes tendrán que crear un juego con una compañera y luego demostrarlo en orden.				
Medio	Se empieza con las diapositivas sobre el tema.	10 min		Psicólogo y participantes.	Micrófono, computadora e infocus.
	Presentación del tema "acoso laboral". Se inicia exponiendo la temática en función a las relaciones interpersonales y la importancia de la misma.				
	Se realizan preguntas sobre lo expuesto.				
Final	Dinámica: "¿Conozco mis derechos?". Las participantes tendrán que pararse y decir cuáles son sus derechos.	15 min			Psicólogo y participantes.
	Se expondrá sobre la CEDAW, y sus logros.				
	Se realizan preguntas sobre lo expuesto.				

Tabla 29: Propuesta de intervención taller 4

Fuente: Investigación

Elaborado por: El Investigador

TALLER Nro. 5

TEMA: ¿Conozco mis derechos?

OBJETIVO GENERAL: Generar empatía con relación a las situaciones que se pueden originar en el trabajo.

DURACIÓN: 30 minutos

Tabla 30: Propuesta de intervención taller 5

Periodos	Actividad	Tiempo	Participantes	Recursos		
Inicial	Presentación y bienvenida a las actividades del día.	10 min	Psicólogo y participantes.	Computadora, infocus, micrófono y un lugar donde realizar el taller.		
	Dinámica: "A mí también me puede pasar". Los participantes deben decir que tipos de conflictos han tenido en cualquier empresa y los demás deben decir los suyos.					
Medio	Se expone al acoso laboral dentro de la empresa	10 min		Psicólogo y participantes.	Micrófono, computadora e infocus.	
	Dinámica: "Roles". Los participantes deben escoger un personaje (acosador y víctima), en parejas y defender su rol, después, el acosador debe debatir con el psicólogo.					
Final	Se realiza una técnica de reestructuración cognitiva a través del cuestionamiento socrático por parte del psicólogo a las participantes.	10 min			Psicólogo y participantes.	Micrófono, computadora e infocus.
	Se muestran imágenes de personas que han sufrido acoso, así como de historias de casos en donde el acoso llevo al suicidio de la víctima.					

Tabla 30: Propuesta de intervención taller 5

Fuente: Investigación

Elaborado por: El Investigador

TALLER Nro. 6

TEMA: Igualdad versus Historia

OBJETIVO GENERAL: Desarrollar estrategias para combatir la violencia de género y concientizar sobre este tema.

DURACIÓN: 35 minutos

Tabla 31: Propuesta de intervención taller 6

Periodos	Actividad	Tiempo	Participantes	Recursos	
Inicial	Presentación y bienvenida a las actividades del día.	15 min	Psicólogo y participantes.	Un lugar donde realizar el taller.	
	Dinámica: "Todas". Las participantes se dividirán en dos grupos y después se les dará un tiempo de 5 min y 10 min para que diseñen una casa con lo que tengan a la mano.				
Medio	Se explicara el porqué del tiempo argumentando que algunas relaciones de poder son así, y es injusta.	10 min		Psicólogo y participantes.	Micrófono, computadora e infocus.
	Se empieza con las diapositivas sobre el tema.				
	Presentación del tema "desigualdad". Se inicia exponiendo la temática en función a la realidad histórica de la mujer.				
Final	Se responden preguntas	10 min		Psicólogo y participantes.	Micrófono, computadora e infocus.
	Se presentan imágenes de la desigualdad hacia la mujer.				
	Se agradece la participación de todas las participantes				

Tabla 31: Propuesta de intervención taller 6

Fuente: Investigación

Elaborado por: El Investigador

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, M. E. (2009). *La violencia y su influencia en el clima laboral: "Caso de la empresa Ecuafarmacias y Asociados de la ciudad de Quito"*. Quito: Biblioteca.
- Aguirre, B., & Rodríguez, C. (1995). *Patios Abiertos y Patios Cerrados Psicología Cultural de las Instituciones*. Barcelona: Marcombo.
- Alcazar, M., & Gómez, G. (2001). Aspectos psicológicos de la violencia de género. Una propuesta de intervención. *Psicopatología Clínica. Legal y Forense*, 33 - 49.
- Allport, F. (1974). *El problema de la percepción*. Buenos Aires: Nueva Vision.
- Alvarez, R. (2000). Equidad de Género. *Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM*, 20.
- Ansoleaga, E., & Gómez, R. (2015). Violencia Laboral en América Latina: una revisión de la evidencia científica. *Rev. Arg. de Psiquiatria*, 444 - 452.
- Arce, G., & Malvas, Y. (2014). *El Clima Organizacional y las Relaciones Interpersonales en la I.E. Manuel González Prada de Huari - 2013*. Huari: Universidad Católica Sedes Sapientiae.
- Argullo, E., Grau, J., & Vallejo, R. (2004). El burnout y las manifestaciones psicósomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación laboral. *Psicothema*.
- Arias, W. (2013, Enero 21). *Agresión y Violencia en la Adolescencia*:. Retrieved Agosto 14, 2019, from UNIFE: <http://ucsp.edu.pe/imf/wp-content/uploads/2014/12/Agresionyviolenciaenlaadolescencia1.pdf>
- Arias, W., & Arias, G. (2014). Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. *ScieELO*, 1 - 3.
- Asensi, L. (2016). La prueba pericial psicológica en asuntos de violencia de género. *Doctrina Práctica*, 201 - 218.
- Astudillo, G. (2020, Enero 04). *Monografias*. Retrieved Enero 08, 2020, from Monografias: <https://www.google.es/search?sxsrf=ACYBGNS6pAeW6AOsFzZ6mB0JX1gzoyP2TQ%3A1578512729182&source=hp&ei=WTEWXu3ICMe8tQWn->

aTIAg&q=cita+de+que+es+una+correlacion&oq=cita+de+que+es+una+c
orrelacion&gs_l=psy-
ab.3...864.7799..8114...5.0..1.267.6014.0j26j6.....0....

- Bandura, A. (1982). *Teoría del Aprendizaje Social*. Madrid - España: Espasa Calpe.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Nueva York: Freeman.
- Bisquerra, R. (2000). *Educación emocional y bienestar*. Barcelona: CISSPRAXIS.
- Bleguer, J. (1969). *Psicología de la conducta (Vol. 5)*. N-D: Centro Editor de América Latina.
- Boland, L., Carro, F., Stancatti, M., Gismano, Y., & Banchieri, L. (2007). *Funciones de la Administración Teoría y Práctica*. Bahía Blanca: Editorial de la Universidad Nacional del Sur.
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Borras Roca, L. (2002). El mobbing o acoso moral en el trabajo. *Psicopatología Clínica, Legal y Forense*, 113 - 120.
- Brodsky, C. M. (1976). *The Harassed Worker*. Lexington: D.C. Heath.
- Brunet, L. (1987). *Clima de trabajo en las organizaciones, definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Editorial Trillas.
- Burgos, C. (2019, noviembre 14). *El Ecuador y el acoso laboral*. Retrieved Febrero 07, 2020, from El Comercio: <https://www.elcomercio.com/cartas/ecuador-acoso-laboral-lector-opinion.html>
- Camacho, A. R. (2018). *Acoso laboral o Mobbing*. Bogota : Editorial Universidad del Rosario .
- Casique, L., & Ferreira, A. (2003). Violencia contra las mujeres. Reflexiones teóricas. *Revista Latinoamericana de Enfermería*, 19-23.
- Chavez, M. (2018). *La percepción de la equidad de género y su influencia sobre la violencia de género en jóvenes estudiantes universitarios, en la ciudad de Quito, en la provincia de Pichincha en el periodo 2017 - 2018*. Quiro: Universidad Tecnológica Indoamerica.

- Chiang, M., Nuñez, A., & Martín, J. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Clerc, J., Saldivia, A., & y Serramo, M. (2006). *Liderazgo y su influencia sobre el clima laboral*. Osorno: Universidad Austral de Chile.
- Cobo, Y. (2013). *El mobbing - hacer visible, lo invisible*. Catabria: Universidad de Catabria.
- Dalton, M., Hoyle, D., & Watts, M. (2007). *Relaciones humanas*. Mexico: Thomson.
- Declaración de Beijing. (1995). *IV conferencia mundial sobre mujeres*. Pekin.
- Definición ABC*. (n.d.). Retrieved Diciembre 11, 2019, from <https://www.definicionabc.com/social/relaciones-interpersonales.php#ixzz3C6xu79wH>
- Denison, D. R. (1991). *Cultura Corporativa y Productividad Organizacional*. Colombia: Legis: Fondo Editorial.
- Diane, P., Sally, O., & Ruth, F. (2009). *Psicología del desarrollo - De la infancia a la adolescencia*. Mexico D.F: Mc Graw Hill.
- Espinosa, E. (2003). Hombres que maltratan a sus compañeras de pareja ¿víctimas o victimarios? *Revista Sexología y Sociedad*, 8 (18) - 22.
- Falção, H., & Rubens, J. (1999). ¿En quién se pone el foco? Identificando "stakeholders" para la formación de la misión organizacional. *CLAD Reforma y Democracia Número 15*.
- Fiallo, D., Alvarado, P., & Soto, L. (2015). El clima organizacional dentro de la empresa. *Revista Contribuciones a la Economía*, 2-5.
- Fisher, G. (1959). Jefes y Subordinados en la Empresa. *Revista de Política Social-Número 42*, 7.
- Flores, N. A. (2018, Diciembre 10). Presentación del MIDENA en el área administrativa. (C. G. Ordóñez, Interviewer)
- Fuentes Rocañin, J. C. (2004). *¡Mobbing! Acoso laboral... Psicoterrorismo en el trabajo*. Madrid: Aran .
- Gilmar, J., & Yony, M. (2014). *El clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Manuel Gonzales Prada de Huari - 2013*. Huari: Universidad Católica Sedes Sapientiae.

- Gimeno, F., Gutiérrez, H., Marco, F. G., Ibáñez, A. S., Pablo, H. G., Correas, D. L., et al. (2011). El programa multicomponente “juguemos limpio en el deporte base: desarrollo y aportaciones en la década de 2000-2010”. *II Seminario Nacional Fomento de la Deportividad y Prevención de la Violencia en el Deporte en Edad Escolar* (p. 50). Vitoria-Gasteiz: Diputación Foral de Álava.
- Goncalves, A. (2000). Fundamentos del Clima Organizacional. *Sociedad Latinoamericana para la Calidad*.
- Goncalves, A. P. (2008). Dimensiones de Clima Organizacional. *Sociedad Latinoamericana para la Calidad (SLC)*.
- Gonzales, C. (2015). *Emagister Servicios de Formación S.L.* Retrieved Febrero 07, 2020, from Emagister: <https://www.emagister.com/blog/13-los-trabajadores-latinoamerica-sufre-algun-tipo-violencia-laboral/>
- González - Brignardello, M. P., & Carrasco Ortiz, M. (2006). Intervención psicológica en agresión: técnicas, programas y prevención. *Revista acción psicológica*, 83 - 105.
- González De Rivera, J., & Rodríguez-Abuin, M. (2003). Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: EL LIPT –60. *Psiquiatria.com*, 6 - 7.
- González, N. (2016). *Estilo de dirección laboral del personal administrativo en la empresa SERVITEMPOL S.A.* Medellín: Universidad de Medellín.
- Gordon, J. R. (1997). *Comportamiento Organizacional - 5ta Edición* . Boston: Carroll School of Managment.
- Gutiérrez, E. (2010). *El acoso psicológico en el trabajo y su impacto en el clima laboral, en una organización educativa y otra de salud*. Santiago de Querétano: Universidad Autónoma de Querétano.
- Gutiérrez, J. R. (2002). Enfoques teóricos de la violencia. In J. R. Gutiérrez, *Enfoques teóricos de la violencia* (p. 6 a la 17). El Salvador: Universidad Tecnológica del Salvador.
- Gutiérrez, L. A. (2003). El mobbing y la respuesta juridico legal. *Asociacion General de Criminologos* .
- Gutiérrez, M. (1991). *El militar argentino como proyecto literario*. México D.F: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Haurbide. (2011). *La agresividad y la conducta humana*. Retrieved Enero 30, 2020, from haurbide.com:

<http://www.haurbide.com/documentos/LA%20AGRESIVIDAD%20Y%20LA%20CONDUCTA%20VIOLENTA.pdf>

- Heinemann, K. (1992). *Violencia psicológica en el trabajo*. Dos estudios exploratorios.
- Hernández, E. (2014, Mayo 24). *La Estrella de Panamá*. Retrieved Enero 22, 2020, from La Estrella de Panamá: <https://www.laestrella.com.pa/economia/140524/clima-laboral-empresa-importancia>
- Hernández, M. (2003). *Subjetividad y cultura en la toma de decisiones empresariales: tres estudios de caso en aguascalientes*. México: Plaza y Valdés.
- Hirigoyen, M. (2001). *El acoso moral en el trabajo*. Barcelona: Paidós.
- Hispacolex. (2009, Enero 03). *Hispacolex.com*. Retrieved Diciembre 10, 2019, from Hispacolex.com: <https://www.hispacolex.com/biblioteca/articulos-doctrinales/el-fenomeno-del-mobbing/>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2013). *Instituto Nacional de Estadísticas y Censos*. Quito: INEC.
- Instituto Nacional de Evaluación Educativa. (2016). *evaluación.gob.ec*. Retrieved from [evaluacion.gob.ec: https://www.evaluacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/06/DICS_IN16_resultadosClimalaboral_20160620.pdf](https://www.evaluacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/06/DICS_IN16_resultadosClimalaboral_20160620.pdf)
- Iturralde, M. d. (2015). La mujer ecuatoriana en las Fuerzas Armadas: un espejo de la sociedad. *El Outsider*, 30-36.
- James, L; Jones, A. (1974). Organization climate: A review of theory research. *Psychological Bulletin*, 1393-1402.
- Kahale, D. (2012). *La proteccion juridica del acoso laboral*. Monterrey: Fondo Editorial de Nuevo Leon.
- Kolb; Rubin ;& McIntyre. (1977). *Psicologia de las Organizaciones*. Mexico: Prentice Hall.
- Konrad, L. (1991). *Estoy donde estás tú? El comportamiento de los gansos*. Munchen: Piper.
- Lagarde, M. (2000). *Claves feministas para la autoestima de las mujeres*. Madrid: Horas y Horas.

- Lerner, G. (1986). *La creación del patriarcado*. New York: Crítica.
- Leymann, H. (1990). *Mobbing y terror psicológico en los lugares de trabajo*. Violencia y víctimas.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. . *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 165 - 184.
- Likert, R., & Gibson, J. (2002). *Nuevas formas para resolver conflictos*. Mexico: Trillas.
- Lopez, O. (2004). La agresividad humana. *Revista Electronica "Actividades Investigativas en Educación"*, 1.
- López-Cabarcos, M. Á., Vázquez-Rodríguez, P., & Montes-Piñeiro, C. (2009). Validación de la Escala CISNEROS de Mobbing al Gallego. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 25(3), 231 - 243.
- Lucero, M. R. (2008). Fuerzas armadas sudamericanas en el contexto global. La situación de las mujeres dentro del ámbito de la defensa y la seguridad. *IV Congreso de Relaciones Internacionales* (p. 2). La Plata: Universidad Nacional de la Plata.
- Luria, A. (1986). *Las funciones corticales superiores del hombre*. México: Fontamara.
- Martínez, C. M. (2006). *Empoderamiento de las mujeres: conceptualización y estrategias*. Retrieved from Empoderamiento de las mujeres: conceptualización y estrategias: <https://cepaz.org/wp-content/uploads/2019/02/estrategias-de-empoderamiento-1.pdf>
- Martinez, J. (2010). *Teoria y practica en recursos humanos*. Germany: Grin.
- Martinez, L. (2017, 02 24). *guia del trabajo*. Retrieved from guia del trabajo: <http://guiadeltrabajo.com/america-latina/>
- Ministerio de Defensa Nacional. (2017, Mayo 16). *Ministerio de Defensa Nacional*. Retrieved Febrero 07, 2020, from Ministerio de Defensa Nacional: <https://www.defensa.gob.ec/el-ministerio-de-defensa-recibio-reconocimiento-como-mejor-institucion-del-sector-seguridad-por-su-clima-laboral/>
- Medina, A. (2001). *!Libres de la violencia familiar!* Texas: Mundo Hispano.
- Mendez, C. (2006). *Clima Organizacional en Colombia: Un metodo de analisis para su intervencion* . Bogota: Universidad del Rosario .

- Miller, E. (2001). An integrative theory of prefrontal cortex function. *Annual Review of Neuroscience*, 67 - 202.
- Ministerio de Defensa Nacional. (2013, Diciembre 11). *defensa.gob.ec*. Retrieved Enero 30, 2020, from *defensa.gob.ec*: <https://www.defensa.gob.ec/valoresmisionvision/>
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Garrosa, E., & Morante, M. (2004). Acoso psicológico en el trabajo: una aproximación organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 277 - 289.
- Murillo, C. (2013, 09 30). *Prezi.com*. Retrieved 01 02, 2020, from *Prezi.com*: <https://prezi.com/otamf3xeaa2g/organizacion-lineal-o-militar/>
- Myers, D. (2005). *Psicología Social*. México D.F: Mc Graw Hill.
- Nicolson, P. (1997). *Poder, género y organizaciones ¿Se valora a la mujer en la empresa?* Madrid: Narcea S.A.
- Organización Internacional del Trabajo. (2003). Repertorio de recomendaciones prácticas sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector servicios y y medidas para combatirla. *Programa de Actividades Sectoriales* (p. 15). Ginebra: OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA .
- Organización Mundial de la Salud. (2002). *Informe mundial sobre la violencia y la salud*. Washington: OPS.
- Ordóñez, N. (2019, Enero 5). La experiencia en el ambito militar. (C. Almeida, Interviewer)
- Organizacion Mundial de la Salud. (2013). *Comprender y abordar la violencia contra las mujeres*. Washington, D.C: Organización Panamericana de la Salud.
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *who.int*. Retrieved Enero 30, 2020, from *who.int*: https://www.who.int/topics/gender_based_violence/es/
- Oviedo, G. L. (2004). La definicion del concepto de percepcion en psicologia con base en la Teoria Gestalt. *Pscielo*. *Obtenido de Revista de Estudios Sociales*, 89 - 66.
- Palma, S. (2000). Motivacion y Clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista de Investigacion en Psicologia* , 12 - 13.
- Pautassi, R., & Godoy, J. (2003). *psicologiamonserrat.zonalibre.org*. Retrieved Enero 30, 2020, from *psicologiamonserrat.zonalibre.org*:

<http://psicologiamonserrat.zonalibre.org/Monserrat%20%28Conductismo%29.pdf>

- Pellón, M. (2013). Watson, Skinner y Algunas Disputas dentro del Conductismo. *Revista Colombiana de Psicología*, 389 - 399.
- Penalva, A. (2018). Fundamentos teóricos de las conductas violentas. *III Congreso internacional virtual sobre La Educación en el Siglo XXI*. Murcia: Universidad de Murcia.
- Peralta, R. (2002). *s3.amazonaws*. Retrieved Diciembre 09, 2019, from *s3.amazonaws*:
https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/52082475/El_Clima_Organizacional.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DEl_Clima_Organizacional.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20191209%2Fus-east
- Pereira, M. (2012). Antecedentes y estado actual de la teoría del condicionamiento. *Revista Colombiana de Psicología*, (25) 1 - 2.
- Perez, J., & Merino, M. (2009). *Definicion.de*. Retrieved 01 02, 2020, from *Definicion.de*: <https://definicion.de/jerarquia/>
- Perez, J., & Merino, M. (2012). *Definicion.de*. Retrieved 01 02, 2020, from *Definicion.de*: <https://definicion.de/poder/>
- Pérez, L. M. (2014). *El Clima Organizacional y la Satisfacción como factores influyentes en el Desempeño*. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- Piñuel, I. (2012). *Mobbing*. Barcelona: Debolsillo.
- Poole, M. (2006). El clima laboral. *Unidad de Conocimiento*, 0-1.
- Quevedo, A. J. (2006, Mayo). *Monografias.com*. Retrieved Mayo 2006, from *Monografias.com*: <https://www.monografias.com/trabajos35/escala-clima-organizacional/escala-clima-organizacional.shtml>
- Real Academia Española. (2020). *Diccionario de la lengua española - Real Academia Española*. Retrieved Enero 13, 2020, from *Diccionario de la lengua española - Real Academia Española*: <https://dle.rae.es/acoso#Ec5i6xN>
- Reuters, F. T. (2016, enero 27). *Cifras preocupantes del acoso laboral en mujeres latinoamericanas*. Retrieved Febrero 07, 2020, from

<http://prevencionar.com.pe/2016/01/27/cifras-preocupantes-de-acoso-laboral-a-mujeres-en-latinoamerica/>

- Reyes, A. (2004). *Administración Moderna*. México: Limusa.
- Rico, J. J. (2016). *El acoso laboral en el ejercito colombiano*. Medellín: Universidad Autónoma Latinoamericana .
- Rivas Sanchez, L. J. (2003). *Mobbing - Terrorismo psicologico en el trabajo*. Madrid: Entrelineas.
- Robbins, S. P. (1998). *Fundamentos de Comportamiento Organizacional* . San Diego: San Diego State University .
- Rodriguez -Abuín, M. y. (2005). *Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60*. Madrid: Editorial EOS.
- Rodriguez, D. (2001). *Diagnostico Organizacional* . Mexico D.F: Editorial Alfaomega.
- Rodriguez, M. d., Osona, J. A., & Dominguez, L. A. (2013). *Mobbing- Volviendo a vivir*. Alicante: Club Universitario.
- Royal College of Psychiastris. (2009). <http://www.sepsiq.org/>. Retrieved Enero 28, 2020, from <http://www.sepsiq.org/http://www.sepsiq.org/file/Royal/LA%20TERAPIA%20COGNITIVO-CONDUCTUAL.pdf>
- Ruiz, C. R.-R. (2013, Diciembre 10). *Instituto español de estudios estrategicos* . Retrieved from http://www.ieee.es/Galerias/fichero/docs_opinion/2013/DIEEEE0121-2013_IgualdadGeneroFFAA_CRuiz-Rico.pdf
- Salin, D. (2003). Bullying and organisational politics in competitive and rapidly changing work environments. *International Journal of Management and Decision Making*, 35 - 46.
- Santrock, J. (2002). *Psicologia de la educacion* . Mexico: Mc Graw-Hill.
- Seisedos, N. (1996). El clima laboral y su medida. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 5-6.
- Sills, D. L. (1976). *Enciclopedia Internacional de las Ciencias Sociales*. Madrid: Aguilar.
- Tapia, M. (2019). *Conducta Violenta en adolescentes de primero de bachillerato del Colegio Nacional Amazonas*. Quito: Universidad Central del Ecuador.

- Teneda, M. (2016). *El Mobbing Laboral y el Clima Organizacional de los trabajadores de la COACV "La Merced Ltda." Matriz Ambato*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Tersprtra, D. E., & Baker, D. D. (1991). Sexual harassment at work: the psychosocial issues. En M. J. Davidson y J. Earnshaw (Eds.), *Vulnerable workers: Psychosocial and legal issues*. Wiley, 179-201.
- Trebilcock, A. (1998). Relaciones laborales y gestión de recursos humanos. In J. M. Stellman, *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Trujillo, M., Valderrabano, M., & Hernandez, R. (2007). Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas. *Innovar*, 6-7.
- Uribe, J. P. (2015). *Clima y ambiente organizacional - Trabajo, salud y factores psicosociales*. Ciudad de México: Manual Moderno.
- Valdés, I., Fernandez, I., & Rubio, P. (2018, Febrero 21). Mujeres de la ciencia. *EL PAIS*, p. 21.
- Vartia, M. (1996). The sources of bullying – psychological work environment and organizational climate. *European Work and Organizational Psychology*, 203 - 2014.
- Vega, M., Fernandez, Y., Puig, R., Cuixart, C., Zambrana, G., Macia, R., et al. (2009). Acoso psicológico en el trabajo: definición. *Notas técnicas de prevención*, 1, 2, 3.
- Vega, U. (2015). *Gestión de Retribuciones: "Una perspectiva estratégica"*. Lejona: Universidad del País Vasco.
- Viridiana, L. (2013). *Estudio Diagnostico de Clima Laboral en una Dependencia Pública*. Monterrey, Nuevo León: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Walker, L. E. (1999). Terapia para supervivientes con mujeres golpeadas. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 201 - 210.
- Weber, M. (1985). La disciplina y la objetivación del carisma. In B. Rafael, & A. José, *La institución militar en el Estado contemporáneo* (pp. 71 - 80). Madrid: Alianza Universidad.
- Z, F., & Suárez, I. (1996). La Estrategia de la empresa desde una perspectiva basada en los recursos. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 5: 73 - 92.

Zapf, D., Knorz, C., & Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors and job content, social work environment and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 215 - 237.

Zegarra, F. (1986). *La Estabilidad Laboral*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

ANEXOS

12 La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted.....	0	1	2	3	4
13 No consigue hablar con nadie, todos le evitan.....	0	1	2	3	4
14 Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros.....	0	1	2	3	4
15 Prohíben a sus compañeros que hablen con usted	0	1	2	3	4
16 En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible.....	0	1	2	3	4
17 Le calumnian y murmuran a sus espaldas.....	0	1	2	3	4
18 Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted.	0	1	2	3	4
19 Le ponen en ridículo, se burlan de usted.	0	1	2	3	4
20 Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender.....	0	1	2	3	4
21 Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica.....	0	1	2	3	4
22 Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener.....	0	1	2	3	4
23 Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo.....	0	1	2	3	4
24 Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas.....	0	1	2	3	4
25 Ridiculizan o se burlan de su vida privada.....	0	1	2	3	4
26 Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen.	0	1	2	3	4
27 Le asignan un trabajo humillante.....	0	1	2	3	4
28 Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada.....	0	1	2	3	4
29 Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas.....	0	1	2	3	4
30 Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes.....	0	1	2	3	4
31 Sufre acercamientos, insinuaciones o gestos sexuales no deseados.	0	1	2	3	4
32 No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer	0	1	2	3	4
33 Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas.....	0	1	2	3	4
34 Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles.....	0	1	2	3	4
35 Le asignan tareas muy por debajo de su competencia	0	1	2	3	4
36 Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes.	0	1	2	3	4

37 Le obligan a realizar tareas humillantes	0	1	2	3	4
38 Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase.....	0	1	2	3	4
39 Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos.....	0	1	2	3	4
40 Le amenazan con violencia física.....	0	1	2	3	4
41 Recibe ataques físicos leves, como advertencia.....	0	1	2	3	4
42 Le atacan físicamente sin ninguna consideración.....	0	1	2	3	4
43 Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo.....	0	1	2	3	4
44 Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo.....	0	1	2	3	4
45 Recibe agresiones sexuales físicas directas.....	0	1	2	3	4
46 Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo.....	0	1	2	3	4
47 Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos de su ordenador).....	0	1	2	3	4
48 Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo.....	0	1	2	3	4
49 Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse.....	0	1	2	3	4
50 Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted	0	1	2	3	4
51 Devuelven, abren o interceptan su correspondencia.....	0	1	2	3	4
52 No le pasan las llamadas, o dicen que no está.	0	1	2	3	4
53 Pierden u olvidan sus encargos, o los encargos para usted.....	0	1	2	3	4
54 Callan o minimizan sus esfuerzos, logros, aciertos y méritos	0	1	2	3	4
55 Ocultan sus habilidades y competencias especiales.....	0	1	2	3	4
56 Exageran sus fallos y errores	0	1	2	3	4
57 Informan mal sobre su permanencia y dedicación	0	1	2	3	4
58 Controlan de manera muy estricta su horario.	0	1	2	3	4
59 Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades	0	1	2	3	4
60 Se le provoca para obligarlo a reaccionar emocionalmente.....	0	1	2	3	4

ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL (EDCO)

Edad: _____ Sexo: _____ Cargo que desempeña: _____ Antigüedad: _____

Dependencia donde trabaja: _____ Nombre de Jefe Inmediato: _____

Instrucciones: Para cada cuestión presentada ubíquese en puntuaciones de 5 a 1 en la escala donde:
5= Siempre, 4= Casi Siempre, 3= Algunas veces, 2= Muy Pocas Veces, 1= Nunca.

		5	4	3	2	1
1	Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones:					
2	Soy aceptado por mi grupo de trabajo:					
3	Los miembros del grupo son distantes conmigo:					
4	Mi grupo de trabajo me hace sentir incomodo:					
5	El grupo de trabajo valora mis aportes:					
6	Mi jefe crea una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo:					
7	El jefe es mal educado:					
8	Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo:					
9	Las órdenes impartidas por el jefe son arbitrarias:					
10	El jefe desconfía del grupo de trabajo:					
11	Entiendo bien los beneficios que tengo en la empresa:					
12	Los beneficios de salud que recibo en la empresa satisfacen mis necesidades:					
13	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial:					
14	Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la Empresa:					
15	Los servicios de salud que recibo en la empresa son deficientes:					
16	Realmente me interesa el futuro de la Empresa:					
17	Recomiendo a mis amigos la empresa como un excelente sitio de trabajo:					
18	Me avergüenzo de decir que soy parte de la Empresa:					
19	Sin remuneración no trabajo horas extras:					
20	Sería más feliz en otra empresa:					
21	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo:					
22	El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado:					
23	El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo:					
24	Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo:					
25	La iluminación del área de trabajo es deficiente:					
26	La empresa despide al personal sin tener en cuenta su desempeño:					
27	La empresa brinda estabilidad laboral:					
28	La empresa contrata personal temporal:					
29	La permanencia en el cargo depende de preferencias personales:					
30	De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo:					
31	Entiendo de manera clara las metas de la empresa:					
32	Conozco bien como la empresa está logrando sus metas:					
33	Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas:					
34	Los directivos no dan a conocer los logros de la empresa:					
35	Las metas de la empresa son poco entendibles:					
36	El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno:					
37	Las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales:					
38	Cuando necesito información de otras dependencias la puedo conseguir fácilmente:					
39	Cuando las cosas salen mal las dependencias son rápidas en culpar a otras:					
40	Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras:					