



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO

**INCIDENCIA DEL ACOSO LABORAL EN LA SALUD Y SEGURIDAD DEL
PERSONAL DOCENTE DE INSTITUCIONES PÚBLICAS DE EDUCACIÓN
BÁSICA DEL CANTON PUJILI DE LA PROVINCIA DE COTOPAXI**

**Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al
Grado de Especialista o Magister en Seguridad y Prevención de Riesgos del
Trabajo**

Autor

Hernán Gustavo Rodríguez Moscoso

Director

Medardo Ángel Ulloa Enríquez

Quito - Noviembre – 2014

DECLARACION DE AUTORIA

Yo HERNÁN GUSTAVO RODRÍGUEZ MOSCOSO. Declaro que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and lines, positioned above a horizontal line.

Hernán Gustavo Rodríguez Moscoso

1716784333

CERTIFICACIÓN

Certifico que el presente trabajo que lleva por título **“Incidencia del acoso laboral en la salud y seguridad del personal docente de instituciones públicas de educación básica del Cantón Pujilí de la Provincia de Cotopaxi”**, que, para aspirar al título de **Master en Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales** fue desarrollado por Hernán Gustavo Rodríguez Moscoso, bajo mi dirección y supervisión, en la Dirección General de Posgrados.



Doc. Medardo Ulloa
DIRECTOR DEL TRABAJO



UNIDAD EDUCATIVA "BELISARIO QUEVEDO"

Pujilí, 27 de Junio del 2014


CERTIFICADO

La Unidad Educativa **BELISARIO QUEVEDO** certifica que:

Al Sr. **Hernán Gustavo Rodríguez Moscoso** con cédula de identidad **1716784333** se le facilitó el acceso al establecimiento para que recopile la información necesaria en el mes de Junio del presente año con la finalidad de que realice su trabajo de titulación universitario cuyo tema fue: "**Incidencia del acoso laboral en la salud y seguridad del personal docente de instituciones públicas de educación básica del Cantón Pujilí de la Provincia de Cotopaxi**".

Se expide este certificado del interesado para los fines que él crea convenientes.

Atentamente,


Lic. Franklin Vásconez
RECTOR DE LA INSTITUCIÓN





ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA
"PEDRO VICENTE MALDONADO"
Pujili – Cotopaxi – Ecuador
Fono: 032723-154

Pujili, 27 de Junio del 2014

CERTIFICADO

La escuela fiscal **PEDRO VICENTE MALDONADO** certifica que:

Al Sr. **Hernán Gustavo Rodríguez Moscoso** con cédula de identidad **1716784333** se le facilitó el acceso al establecimiento para que recopile la información necesaria en el mes de Junio del presente año con la finalidad de que realice su trabajo de titulación universitario cuyo tema fue: **"Incidencia del acoso laboral en la salud y seguridad del personal docente de instituciones públicas de educación básica del Cantón Pujili de la Provincia de Cotopaxi"**.

Se expide este certificado del interesado para los fines que él crea convenientes.

Atentamente,


Lic. Iván Yupanqui
DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN



DEDICATORIA

Dedico el esfuerzo de este trabajo de titulación a mis padres por brindarme su apoyo durante toda mi vida y en especial durante la realización de esta tesis.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar quiero agradecer a las Instituciones fiscales del cantón Pujilí por brindarme el apoyo necesario para la realización de esta investigación.

A los docentes ya que gracias a su información se puedo definir los lineamientos del tema en cuestión.

Al Dr. Medardo Ulloa por su asesoría en la elaboración y supervisión del presente documento.

RESUMEN

El Mobbing o acoso laboral constituye uno de los problemas más representativos en el gremio de la docencia que se produce por un problema de carácter social, moral y cultural y ya que el nivel de stress al que están sometidos es alto, afecta directamente su situación emocional generando un clima de falta de hábitos de trabajo y estudio, agresividad y ausencia de límites claros, sumados a los cambios sociales a los que tiene que adaptar su actividad educativa y que acaban haciendo mella en su propio bienestar personal.

Las personas que son acosadas tienden a disminuir su energía laboral, ocasionando que la organización disminuya su eficacia. Es por ello que muchos trabajadores a nivel mundial, piden ayuda para combatir este mal carente de valores éticos y humanísticos que les imposibilita desenvolverse en sus actividades diarias.

La finalidad de este trabajo es mejorar la calidad de vida de la población de 90 docentes fiscales de dos instituciones públicas del cantón Pujilí de la Provincia de Cotopaxi, a través de la reflexión, investigación y construcción de alternativas de solución a los aspectos del problema planteado y mediante la aplicación de una encuesta con preguntas de selección que ayudaran a indagar el conocimiento de éstos sobre la problemática, para así identificar las posibles situaciones de Mobbing existentes, estudiando los efectos que producen las mismas, estableciendo estrategias que ayuden a prevenir y contrarrestar esta patología, que se desarrolla en forma encubierta y desconocida, que perturba el ambiente laboral de los trabajadores.

El resultado de la investigación arrojó que el 64.44% de los docentes contratados conocen de la presencia de este fenómeno en su entorno y que el mismo hay problemas de comunicación, supervisión malintencionada y cambios negativos en el entorno laboral produciéndoles efectos colaterales como: irritabilidad, ansiedad e impotencia, necesidad de abandono de trabajo y bajo rendimiento laboral.

Las tres palabras claves de la investigación son: **Mobbing o Acoso Laboral, Hostigamiento y Síndrome de Stress.**

ABSTRACT

Mobbing or workplace bullying is one of the most representative problems in the profession of teaching that is caused by a problem of social, moral and cultural character and as the level of stress to which they are subjected is high, directly affects your emotional state generating a climate of lack of work and study habits, aggressiveness and lack of clear boundaries, coupled with the social changes that have to adapt their educational activity and end up taking its toll on their personal well-being.

People who are harassed tend to decrease their labor power, causing the organization to decrease its effectiveness. That is why many workers worldwide, ask for help to combat this evil devoid of ethical and humanistic values that precludes them to function in their daily activities.

The purpose of this work is to improve the quality of life of the population of 90 tax teachers from two public institutions Pujilí of the Province of Cotopaxi, through reflection, research and construction of alternative solutions to aspects of the problem posed and by applying a survey screening questions that will help them explore the knowledge on the problem, in order to identify possible situations existing Mobbing, studying the effects that produce the same, establishing strategies to help prevent and counteract this pathology that develops in covert and unknown, which disrupts the work environment for workers.

The result of the research threw that 64.44% of contract teachers know of the presence of this phenomenon in its environment and that it is no communication problems, maliciously monitoring and negative changes in the work environment producing them side effects such as irritability, anxiety and powerlessness, need for job abandonment and poor job performance.

The three key words of the research are: **Mobbing or Workplace Bullying, Harassment and Syndrome of Stress.**

INDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	15
2. ANTECEDENTES.....	17
CAPITULO I.....	19
1. MARCO TEORICO.....	19
1.1. Hostigamiento Laboral.....	19
1.2. Mobbing.....	20
1.3. Daño Moral.....	21
1.4. El Acoso como síndrome de Stress.....	22
1.5. Abuso laboral.....	23
1.6. Difamación en el ambiente de trabajo.....	24
1.7. Discriminación en el ambiente laboral.....	25
1.8. Hostigamiento en el área laboral.....	26
1.9. Prejuicio en el ambiente de trabajo.....	29
CAPITULO II.....	29
2. METODOS Y TECNICAS.....	29
2.1. TIPOS DE INVESTIGACIÓN.....	29
2.2. METODOS, TECNICAS E INSTRUMENTOS.....	29
2.3. PROCEDIMIENTO PARA LA RECOPIACION DE LA INFORMACIÓN.....	34
2.4. Recopilación de información para sustentar el objetivo N°1.....	40
2.5. Recopilación de información para sustentar el objetivo n°2.....	41
2.6. Recopilación de información para sustentar el objetivo N°3.....	43

2.7. Recopilación de información para sustentar el objetivo N°4.....	44
2.8. Recopilación de información para sustentar la Ficha Médica.....	46
2.9. Validación estadística de las variables con Chi Cuadrado.....	49
2.9.1. Hipótesis.....	49
2.9.2. Formulación de hipótesis.....	50
2.9.3. Chi-cuadrado calculado.....	51
2.9.4. Grado de libertad.....	52
2.9.5. Nivel de significancia.....	52
2.9.6. Valor del parámetro p.....	52
2.9.7. Comparación entre los valores del chi-cuadrado calculado y el crítico.....	53
CAPITULO III.....	57
3. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	57
3.1. Análisis y resultados de la información para sustentar el objetivo #1 ...	57
3.2. Análisis y resultados de la información para sustentar el objetivo #2...	63
3.3. Análisis y resultados de la información para sustentar el objetivo #3...	67
3.4. Análisis y resultados de la información para sustentar el objetivo #4...	71
4. CONCLUSIONES.	77
5. RECOMENDACIONES.	79
6. BIBLIOGRAFÍA.....	80
7. ANEXOS.....	85

INDICE DE CUADROS

1. Variables.....	30
2. En forma general ¿cómo considera las relaciones laborales con sus superiores?.....	40
3. En cuanto a las relaciones laborales con sus compañeros de trabajo, ¿Cómo las califica?	41
4. ¿Presenta usted en el lugar de trabajo alguno de estos trastornos?.....	41
5. ¿Cuándo desea expresar algo a su superior o compañeros, estos le interrumpen continuamente impidiéndole opinar?	42
6. ¿Qué conducta adopta usted en situaciones de acoso y presión laboral?.....	42
7. ¿Tiene conocimiento sobre actos de acoso laboral que usted o sus compañeros de trabajo hayan percibido?.....	43
8. ¿Quién evalúa su desempeño en el trabajo?.....	44
9. En caso de haber sido víctima de acoso laboral, ¿Quién las ha propiciado?.....	45
10. ¿Usted ha disminuido su rendimiento en la ejecución de sus asignaciones laborales?.....	45
11. ¿Ha sentido la necesidad de abandonar su puesto de trabajo?.....	45
12. Sistema de Salud.....	46
13. Alergias.....	46
14. Enfermedades Crónicas.....	47
15. Enfermedades o intervenciones quirúrgicas de relevancia.....	47
16. Tratamiento médico que requiera cuidados.....	48
17. Consumo de medicación.....	48

18. Tabla de Valores Hipótesis N°1.....	49
19. Tabla de Valores Hipótesis N°2.....	50
20. Contingencia Hipótesis N°1.....	50
21. Contingencia Hipótesis N°2.....	50
22. Hipótesis N°1 con los valores de contingencia.....	51
23. Hipótesis N°2 con los valores de contingencia.....	51
24. Frecuencias esperadas Hipótesis N°1.....	52
25. Frecuencias esperadas Hipótesis N°2.....	52
26. Valores observados Hipótesis N°1.....	53
27. Valores observados Hipótesis N°2.....	53
28. Valores esperados Hipótesis N°1.....	53
29. Valores esperados Hipótesis N°2.....	54
30. Parámetros estadísticos.....	55

INDICE DE GRAFICOS

1. Hilo Conductor.....	32
2. Encuesta Objetivo #1.....	34
3. Encuesta Objetivo #2.....	35
4 Ficha Médica Objetivo #2.....	36
5. Encuesta Objetivo #3.....	37
6. Ficha Médica Objetivo #3.....	38
7. Encuesta Objetivo #4.....	39
8. Relaciones Laborales con superiores.....	54
9. Relaciones laborales con compañeros de trabajo.....	56
10. Trastornos en el lugar de trabajo	58
11. Interrumpen continuamente al expresarse.....	60
12. Conducta en situaciones de acoso laboral.....	62
13. Conocimiento sobre actos de acoso laboral.....	64
14. Evaluador del desempeño.....	66
15. Actores que han propiciado acoso laboral.....	68
16. Disminución de rendimiento laboral.....	70
17. Disminución de rendimiento laboral.....	72

INDICE DE ANEXOS

1. Encuesta.....	85
2. Ficha médica.....	88

1. INTRODUCCIÓN

Una empresa implica la reunión de un grupo de personas, más o menos grande, con un fin común.

En las organizaciones de trabajo, suelen estar contempladas las relaciones que deben establecerse entre los distintos individuos y grupos para la realización de la tarea encomendada. Sin embargo, la existencia de otros tipos de vínculos, distintos de los meramente productivos, entre los individuos de una empresa, así como el desarrollo formal de todo en general, es algo que no suele merecer atención al no ser aspectos directamente relacionados con la realización del trabajo.

Como consecuencia, es posible que se dé un funcionamiento anormal de la organización, lo que puede traducirse en problemas bastante amplios, por lo que estamos ante, un conjunto de inconvenientes originados a partir de las relaciones que se establecen entre los empleados.

Esos inconvenientes pueden ser traducidos como obstáculos para el funcionamiento organizacional, en la cual muchos jefes y personas hacen uso de prácticas perturbadoras que ocasionan daños tanto físico, como mentales, produciendo inseguridad y estrés en los trabajadores.

El mobbing, o acoso laboral, es el arma utilizada por muchas personas hoy en día, para irritar y someter a los empleados, llevándolos a descuidar sus puestos de trabajo, ocasionando desequilibrios que pueden causar el despido.

Poco se conoce hoy día del mobbing laboral o acoso psicológico, que produce en las personas que lo padecen depresiones y angustias originadas por conductas despectivas y agresiones verbales de superiores, aunque a veces también pueden contribuir a ello compañeros del mismo nivel jerárquico.

El objeto del mobbing es la adscripción de conducta de la víctima a los intereses de la figura o figuras que lo ejercen, coincidentes o no con los de la propia organización, llegando a provocar en su máximo nivel el vacío organizacional del

acosado, con las lógicas consecuencias que ello comporta para su bienestar físico, psicológico y social, tanto dentro de la organización laboral, como fuera de ella.

La presente investigación constituye un intento de generar un espacio de información, prevención y asistencia, que involucre a los docente de instituciones públicas de educación básica del cantón Pujilí de la Provincia de Cotopaxi que pueden estar afectados por esta patología tan poco estudiada y difundida.

La gravedad del síndrome del mobbing, considerado por algunos estudiosos del tema como una verdadera epidemia del siglo XXI, el escaso conocimiento de la misma, la carencia de actividades de prevención y asistencia, el deterioro que causa en quienes la padecen, el clima laboral patógeno que se origina por acción del acoso laboral, y las nefastas influencias en la sociedad, genera la necesidad de plantearse una tarea continua que incluya formularse el logro de los objetivos propuestos.

El objetivo de esta investigación es el de Establecer la incidencia del acoso laboral en la salud y seguridad del personal docente de instituciones públicas de educación básica del cantón Pujilí de la provincia de Cotopaxi.

De igual forma está el identificar las causas por las que se produce el mobbing o acoso laboral estableciendo efectos y consecuencias en la salud de los docentes de instituciones públicas de educación básica del cantón Pujilí de la Provincia de Cotopaxi, reconocer las conductas que derivan en el problema del mobbing o acoso laboral determinando posibles soluciones en la salud de los docentes, proponer acciones preventivas para mitigar el acoso laboral o mobbing en los docentes de instituciones públicas de educación básica del cantón Pujilí de los mismos y valorar las acciones correctivas para el control adecuado del acoso laboral o Mobbing en los docentes de dichas instituciones.

2. ANTECEDENTES

“El estudio del mobbing en un lugar de trabajo es relativamente reciente. Se publica por primera vez en 1976 un libro en el que se describen casos de acoso laboral, si bien para ese entonces no se identifica el concepto como tal, sino que los casos servían, para ilustrar la dura vida del trabajador”. (Brodsky, 1976).

Los primeros estudios sobre mobbing en el trabajo, se realizan estudios en países escandinavos a principios de los años ochenta. Se estima que en Suecia de 10 al 20% de los suicidios de los trabajadores, están relacionados con el psicoterrorismo. No es extraño por tanto, la preocupación social y el interés creciente de este fenómeno del que todavía la investigación es escasa.

“El hostigamiento laboral tiene un antecedente tan antiguo como la misma relación laboral, este de desarrolla paralelamente con la ejecución del trabajado y se manifiesta en conflictos sistemáticos en el grupo de trabajo, con la finalidad de separar a un trabajador de su cargo sin que esto signifique que el hostigamiento psicológico sea algo nuevo ya que el estudio del mobbing relacionado con otras ciencias como la psicología y la sociología, demuestran su presencia constante a lo largo del tiempo”. (Yela, 2009)

“El término Mobbing fue propuesto en base a estudios realizados por el profesor Konrad Lorenz, en la década de los 60, quien estudio el comportamiento de animales y su similitud con el comportamiento de los humanos, encontrando grandes semejanzas en los temas relacionados con la aceptación o rechazo de miembros ajenos a un grupo o colectividad, descubriendo como acción cotidiana, el rechazo a los miembros nuevos del grupo, que obedece a las diferencias que este mantiene con el grupo, sean físicas, sociales, económicas, de género, raciales o profesionales.

A inicios de la década de los 90, Heinz Leymann profesor de la Universidad de Estocolmo, condujo al estudio del mobbing hacia la psicología laboral, siendo el primero en señalar las características y efectos psicológicos del maltrato sobre la víctima.

Una puntualización valiosa que realiza Leymann es que no se está frente a un conflicto entre personas, pues estos conflictos son inevitables y son producto de la relación humana, sino que se trata de un proceso de destrucción que mediante actuaciones hostiles pretende el aniquilamiento sistemático de un individuo plenamente identificado.

A inicios del año 2000 la figura empieza a ser estudiada en el derecho laboral, cuando estudios hacen visible el vacío legal que existe en torno a este comportamiento y la imposibilidad de defensa que tiene el trabajador.

Los países poneros en instaurar leyes y revisar a fondo el acoso laboral o mobbing son: Estados Unidos, Canadá, España, Finlandia, Noruega y los países bajos". (Heinz, 2006)

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO

Basándonos en los antecedentes antes mencionados se determinó que el término mobbing fue introducido por el Dr. Konrad Lorenz (1991) y fue desarrollado por el Dr. Leymann (1996), todos dieron definiciones apegadas al campo de psicología y bajo este enfoque nace esta temática.

Se debe puntualizar que el mobbing es un término anglosajón, tomado de estudios etológicos y que ha adoptado nombres diferentes tales como: bossing, hostigamiento psicológico, acoso moral laboral, o acoso psicológico en el trabajo, todas ellas con iguales características y definiciones.

1.1. Hostigamiento Laboral

“Muchas teorías se han recopilado a través de varias investigaciones dándole al término Hostigamiento Laboral características y situaciones en la que una persona o grupo de personas ejercen un conjunto de comportamientos con características de violencia psicológica extrema durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo.” (Daza., 2009)

Portales de acoso laboral en la web determinan también que el Hostigamiento es una forma de violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles en el trabajo por parte de colegas de trabajo intimidando o perturbando llegando al abandono de trabajo por parte de la víctima.

Dentro de esta investigación acerca de los docentes la carencia de habilidades sociales básicas por parte del hostigador, del hostigado, o de ambos, sobre todo a efectos de comunicación, es un factor a tener en cuenta en el origen de estas situaciones, que pueden llegar a desencadenar la violencia física.

Por otra parte, en estas ocasiones el individuo no sabe cómo afrontar estas situaciones, ni sabe cómo controlar las relaciones emocionales que le produce dicho proceso, que hace que el problema se haga crónico y se agrave progresivamente, llegando hasta la situación en la que la propia víctima comienza a pensar que ella misma es la culpable de la situación que está viviendo.

Bajo un criterio definido y propio basándose en las diferentes apreciaciones científicas y psicológicas a cerca de la definición del Hostigamiento se podría decir que es el efecto de una sociedad de trabajo individualista que ve por sus propios intereses y que al enfrentar a un posible obstáculo que limite su actual modo de trabajo o comportamiento ve la necesidad de quitar ese problema de su camino y lo hostiga hasta el punto del desequilibrio emocional.

1.2. Mobbing

El término mobbing (del verbo inglés to mob,) proviene de la etología, ciencia que estudia el comportamiento de los animales. Aunque no ha sido tomado en cuenta por mucho tiempo este tipo de acoso ha afectado a muchos trabajadores e inclusive la productividad del mismo en una empresa o grupo de trabajo ya que al ser el Mobbing una sofisticada forma de acoso u hostigamiento psicológico que una persona sufre en su lugar de trabajo ve amenazada su carrera o profesión, su situación social y financiera, e incluso su salud.

Este problema tiene mayores dimensiones en la actualidad, básicamente por el desarrollo acelerado de los grupos de trabajo en donde se ha incrementado la competitividad y la precariedad de trabajo, siendo estas las principales causas para los conflictos provenientes de formas directas o indirectas de relación laboral.

“Los motivos por los que una persona sufre de mobbing pueden ser muy diversos y según varios autores que los han estudiado se ha descubierto que la persona sufre

de este problema porque en algún momento se convirtió en una figura amenazante dentro del grupo de trabajo.” (Heinz, 2006)

Al principio, las personas acosadas no quieren sentirse ofendidas y no se toman en serio las indirectas o vejaciones. No obstante, la situación resulta extraña para la víctima porque no entiende lo que está pasando y tiene dificultad para organizar conceptualmente su defensa.

En la investigación en cuestión los docentes suelen ser afectados por el mobbing a partir de un conflicto que dejó de ser normal o cotidiano en el desarrollo del trabajo manifestándose hacia los mismos con conductas hostiles reiteradas y sistemáticas.

Después de analizarlas definiciones y pensamiento de los diferentes autores pienso que desde un punto de vista más objetivo el mobbing nace de los conflictos y las diferencias de intereses naturales y comprensibles dentro de las relaciones humanas y si en este proceso una de las partes afectadas decide terminar con el otro a nivel psicológico o incluso físico tratando de acabar con el conflicto, este pasa a un segundo plano y ahí es donde se lo considera como mobbing, siendo prácticas desleales y antiéticas.

1.3. Daño Moral

Según un concepto basado en un estudio de la Universidad de Los Andes en Venezuela el daño moral es el dolor, la angustia, la aflicción física o espiritual, la humillación, y, en general, los padecimientos que se han infligido a la víctima.

El autor Carballal define al daño moral o daño psíquico como “aquel que afecta a la víctima como consecuencia de haber experimentado una vivencia traumática afectando en mayor o en menor medida al desempeño de las actividades de la vida diaria, trabajo, relaciones sociales, ocio, relaciones familiares, etc. Y que pueden verse afectadas hasta el punto que el sujeto se vea en la obligación de abandonarlas

debido a la incapacidad que experimenta para llevarlas a cabo con éxito.” (Carballal, 2009).

El daño moral es íntegramente subjetivo, alterando directamente la parte afectiva del ser humano; es decir el grado de reacción ante las circunstancias que pudieran acarrear diferentes estados psicológicos dependiendo del sujeto, puede que a una persona le ofenda lo que a otra no, por ello la apreciación es discrecional.

Al grupo de docentes de esta investigación el daño moral causado se traduce en la angustia o desesperación al no poder expresar los desacuerdos que pudieran tener llevándolos muchas veces a una afección física y emocional.

A pesar de que el concepto de daño este bien definido, bajo un pensamiento propio se puede analizar el concepto desde el punto de vista emocional en podemos decir que las consecuencias que nos pudiera producir como dolores, angustias, aflicciones, humillaciones y padecimientos son estados del espíritu que de algún modo eventuales y variable en cada caso y que cada uno siente los experimenta a su modo.

1.4. El Acoso como síndrome de Stress

“En el portal electrónico de estrés laboral identifica a este síndrome como consecuencia de una situación de tensión laboral crónica.

Es uno de los síndromes laborales más importantes en la actualidad, tanto para el individuo, por la incapacidad asociada, como para la organización, por los gastos que origina. Quienes padecen el síndrome experimentan la sensación de encontrarse agotados emocionalmente, adoptan una actitud cínica o distante frente al trabajo, y tienen la sensación de ser ineficaces y de no hacer adecuadamente las tareas.

Este síndrome suele darse con mayor frecuencia en aquellos puestos de trabajo relacionados con atención a terceros, como docentes o personas que trabajan en atención al cliente y puede llegar a ser motivo de baja laboral, ya que llega un

momento en que el empleado se encuentra física y mentalmente incapacitado para desarrollar su trabajo.” (Estrés Laboral, 2013)

“El acoso al que un sujeto es sometido está relacionado con persecución, maltrato, agravio o presión psicológica por uno o varios miembros del grupo al que pertenece, con la complicidad de los demás, que aceptan esta dinámica para mantener la estabilidad del grupo”. (Rivera, 2007)

El acoso laboral al que están expuestos los docentes de esta investigación genera lo llamado stress que los afecta psicológicamente perjudicando su rendimiento y buen desempeño dentro de su área y grupo de trabajo.

Basándose en los conceptos y características de este síndrome bajo un criterio personal todo depende mucho de la adaptación a las exigencias externas que tenga el trabajador que en este caso desempeñará un papel determinante para la aparición de este problema.

1.5. Abuso laboral

“Según un extracto sacado del portal electrónico del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la república de Argentina considera al abuso como una manifestación de agresión física o violencia psicológica la cual puede ejercerse por acción u omisión y afectar la salud y el bienestar de las personas que trabajan configurándose como una violación a los derechos humanos y laborales.” (Ministerio del Trabajo, 2012).

Puede producir consecuencias negativas en las relaciones sociales en general y familiares en particular.

En la organización: produce malestar entre los trabajadores/as, disminución en la productividad, desaprovechamiento de capacidades, pérdidas económicas, desprestigio social. En la sociedad: consolida la discriminación, favorece el descreimiento en las instituciones y en la justicia.

En el trabajador o trabajadora: afecta su salud psicofísica y puede producir consecuencias negativas en sus relaciones sociales en general y familiares en particular.

En la sociedad: consolida la discriminación, favorece el descreimiento en las instituciones y en la justicia.

En los docentes quienes forman parte de esta investigación el abuso laboral está enfocado en las autoridades las mismas que impiden en muchos de los casos el mejoramiento institucional por diferencias sean estas laborales o personales perjudicando así al trabajador y su desempeño laboral.

Desde mi punto de vista y bajo los parámetros de las otras publicaciones el abuso es el acto de hacer mal uso de excesivo e injusto comportamiento dirigido una persona o cosa.

1.6. Difamación en el ambiente de trabajo

En un artículo publicado por el escritor Frances Burks explica que la difamación en el en lugar de trabajo implica ir más allá de hacer comentarios negativos sobre alguien.

Por otra parte, los actos de difamación pueden afectar a los empleados actuales y anteriores de la empresa.

“La difamación en el trabajo puede ocurrir si un empleador obstaculiza deliberadamente las perspectivas de empleo de un ex trabajador, haciendo declaraciones falsas sobre esa persona a un posible empleador que está comprobando referencias de empleo.

La difamación es una forma dañina de comunicación en muchos casos dañando la reputación de un empleado pudiendo afectar la productividad del mismo dando lugar a un ambiente de trabajo poco saludable. Este problema se debe a la falta entendimiento en el entorno de la organización, ignorancia e inclusive por competencia malsana entre los trabajadores”. (Dictionary, 2009)

En la investigación de los docentes este problema es muy común por lo que se mencionó anteriormente, la competencia antiética de algunos miembros de la institución y la ignorancia los lleva a crear este tipo de ambiente que perjudica a todos sin importar el puesto o cargo que tenga.

Como acotación al artículo antes mencionado como concepto propio se puede decir que la difamación es el acto de desacreditar a alguien publicando o diciendo cosas contra su buena opinión y formas.

1.7. Discriminación en el ambiente laboral

“El programa de Naciones Unidas para el Desarrollo explica en uno de sus artículos que la discriminación ejercida por el empleador atenta directamente contra este Derecho.

La Discriminación Laboral es la antítesis de todo principio de libertad de trabajo. No es posible tener una libertad de elección de trabajo cuando se discrimina en la obtención del mismo.

“La discriminación no es un acto aislado, sino que tiene una raigambre histórica producto de un modelo social que, durante siglos, postuló una concepción de “normalidad” que ubicó a algunas personas con determinadas características (varón, blanco, de edad productiva, instruido, católico, heterosexual, sin discapacidad, entre

otras) en una relación de poder subordinante sobre otras que no se correspondían con ese patrón heteronormativo”. (Instituto Nacional contra la Discriminación, 2014)

La discriminación en los docentes puede presentarse en distintas etapas de la vida laboral desde la búsqueda de empleo, en las entrevistas, en la selección, desempeño, promoción, retiro y/o despido. Puede ponerse de manifiesto en un trato desigual, injusto y menos favorable a determinadas personas que no se correspondan con el patrón arriba mencionado, sin perjuicio de las capacidades y formación que cada persona posea para el desempeño de sus funciones.

“En general las normas existentes contra los actos discriminatorios en el empleo buscan que todas las personas, sin distinción alguna, tengan la oportunidad de obtener el bienestar mediante el trabajo remunerado.” (Desarrollo, 2008)

1.8. Hostigamiento en el área laboral

“Los autores Piñuel y Zabala conceptualizan al hostigamiento como aquella situación en la que una persona o un grupo personas ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema (en una o más de las 45 formas o comportamientos descritos como tales), de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo.

Este tipo de problemas son propios de las organizaciones sociales, y pueden producirse en otros ámbitos distintos del laboral, como la familia, colegios, o comunidades de vecinos.” (Sabala, 2011)

Al buscar una forma de radicar y prevenir este problema lo primero es promover los derechos de igualdad de trato, de género, de respeto y las oportunidades entre

ambos sexos. Y hacer que la ley atienda de manera urgente y continua las quejas y denuncias de las victimas protegiendo sus derechos.

Un concepto claro y conciso desde un punto de vista personal dice que el hostigamiento es el acto de perseguir, molestar y acosar (con burlas) hasta lograr un objetivo.

1.9. Prejuicio en al ambiente de trabajo

“El autor Manuel Gross describe en una investigación realizada que muy profundamente en nuestra mente subconsciente, albergamos prejuicios que rechazamos conscientemente. Estos no son pensamientos inofensivos que aparecen y que nuestra razón anula.

Actuamos según estos pensamientos, a veces sin darnos cuenta.

Todos tenemos prejuicios que van más allá de nuestro alcance de conciencia. Esto es nuestro prejuicio inconsciente u oculto.

Alguna evidencia sugiere que la fuerza de voluntad puede funcionar.

La gente que dice tener una fuerte motivación personal para no ser prejuiciosa tiende a albergar prejuicios menos implícitos.” (Gross, 2012)

El Prejuicio es un mal que genera coraje, desconfianza y resentimiento. Que se agudiza en el ámbito del empleo pues atenta contra otro derecho, el derecho constitucional a ganarse su propio sustento y así perpetua la pobreza y propicia la marginación para el (la) trabajador(a) y los suyos.

Para las organizaciones también les resulta en baja moral, reducción de la producción, absentismo, publicidad adversa, costo de litigación y cuantiosas compensaciones.

Este es un problema que como sociedad no hemos superado y es responsabilidad de todos combatirlo

El prejuicio en el ambiente laboral de los docentes a los que ese está investigando está reflejado en la mayoría de los casos ya que en la institución se majean por escalas y muchas de las veces se favorece a personas con menor preparación en el escalafón por lo que se generan este tipo de problemas.

En contexto y desde un punto de vista más simplificado el prejuicio es una actitud de común afectiva, adquirida antes de toda prueba y experiencia adecuadas y que se manifiesta en forma de simpatía o antipatía frente a individuos, grupos, razas, nacionalidades o ideas, pautas e instituciones.

CAPITULO II

MÉTODOS Y TÉCNICAS

2.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación es de tipo exploratoria ya que estadísticamente no existen datos que sustenten la investigación, no intenta dar una explicación acerca del problema sino recoger e identificar antecedentes generales, números y cuantificaciones, temas y tópicos respecto del problema investigado, sugerencias de aspectos relacionados que deberían examinarse en profundidad en futuras investigaciones.

Su objetivo es documentar ciertas experiencias, examinar temas o problemas poco estudiados o que no han sido abordadas antes que por lo general investigan tendencias, identifican relaciones potenciales entre variables y establecen el grado de investigaciones posteriores más rigurosas.

2.2. METODOS, TECNICAS E INSTRUMENTOS

En la presente investigación y para su desarrollo se utilizó el método Inductivo el cual se determinaron los datos obtenidos para llegar a la teoría ascendiendo de lo particular a lo general del estudio.

La técnica utilizada en el desarrollo de este tema fue la encuesta que permitió a través de 10 preguntas formuladas obtener los resultados necesarios para el desarrollo del problema en cuestión.

Esta investigación se inicia con el planteamiento de la siguiente hipótesis:

- El acoso laboral o mobbing genera una desestabilización psíquica de la persona, con el consiguiente riesgo de derivar en problemas físicos severos o irreversibles.
- El acoso laboral produce alteraciones a la salud generando conductas negativas y creando un ambiente negativo en el espacio y grupo de trabajo.

- El mobbing puede crear y experimentar en el trabajador una vivencia traumática afectando en mayor o en menor medida al desempeño de las actividades de la vida diarias, trabajo, entre otras.

Hipótesis Nulas

- El acoso laboral no produce desestabilización psíquica por lo que no existe riesgo de que el trabajador tenga problemas físicos irreversibles.

- El acoso laboral no produce alteraciones a la salud por lo que no genera conducta negativas y por consiguiente no existe ambiente negativo en el grupo de trabajo.

- El mobbing no produce vivencias traumáticas por lo que no afecta el desempeño del trabajador en las actividades diarias.

Variables

Para explicar de mejor manera el uso de las variables fue manejado el siguiente cuadro:

CUADRO #1

VARIABLES

VARIABLE DIRECTA	VARIABLE INDIRECTA	INDICADOR	INSTRUMENTO
MALTRATO COTIDIANO	EDAD GENERO AUTORITARISMO	AÑOS M/F ALTO/BAJO	FICHA REGISTRO GRAB./FILMA.

	CONDUCTA COMPAÑERISMO CAMBIO DE TAREA	BUENA / MALA NIVEL DE CONFIANZA ACEPTABLE/NOACEPTABLE	GRAB./FILMA. ENCUESTA REGISTRO
ACOSO MORAL	EDAD GENERO NIVEL PREPARACIÓN PROCEDENCIA ETNIA	AÑOS M/F ALTO/MEDIO/BAJO ESTRATO BAJO/MEDIO/ALTO NEGRO/MESTIZO/BLANCO/INDIO	FICHA REGISTRO TEST ENCUESTA ENCUESTA
HOSTIGAMIENTO LABORAL	EDAD GENERO FUNCIONES COMUNICACIÓN	AÑOS M/F DIRECTIVAS/ADMINISTRATIVAS BUENA/MALA	FICHA REGISTRO ENCUESTA ENCUESTA
VARIABLE DIRECTA	VARIABLE INDIRECTA	INDICADOR	INSTRUMENTO
SALUD MENTAL Y PSICOLÓGICA	EDAD GENERO ANTECEDENTES GENETICOS ANTECEDENTES ADQUIRIDOS TIPO DE CONDUCTA	AÑOS M/F FAVORABLE/ DESFAVORABLE FAVORABLE/ DESFAVORABLE AGRESIVA/PASIVA	FICHA REGISTRO ENCUESTA ENCUESTA FICHA MEDICA
SALUD FÍSICA	EDAD	AÑOS	FICHA

	GENERO DIAGNÓSTICO ANTECE. DE SALUD	M/F ESTABLE/INESTABLE CONGENITOS/ADQUIRIDOS	REGISTRO ENCUESTA ENCUESTA
AISLAMIENTO PROGRESIVO	EDAD GENERO RECHAZO DESCONFIANZA	AÑOS M/F PERMANENTE/TEMPORAL VOLUNTARIO/INVOLUNTARIO	FICHA REGISTRO ENCUESTA ENCUESTA

Hilo conductor

Para la recopilación de la información se siguió el siguiente hilo conductor:

**GRAFICO #1
HILO CONDUCTOR**

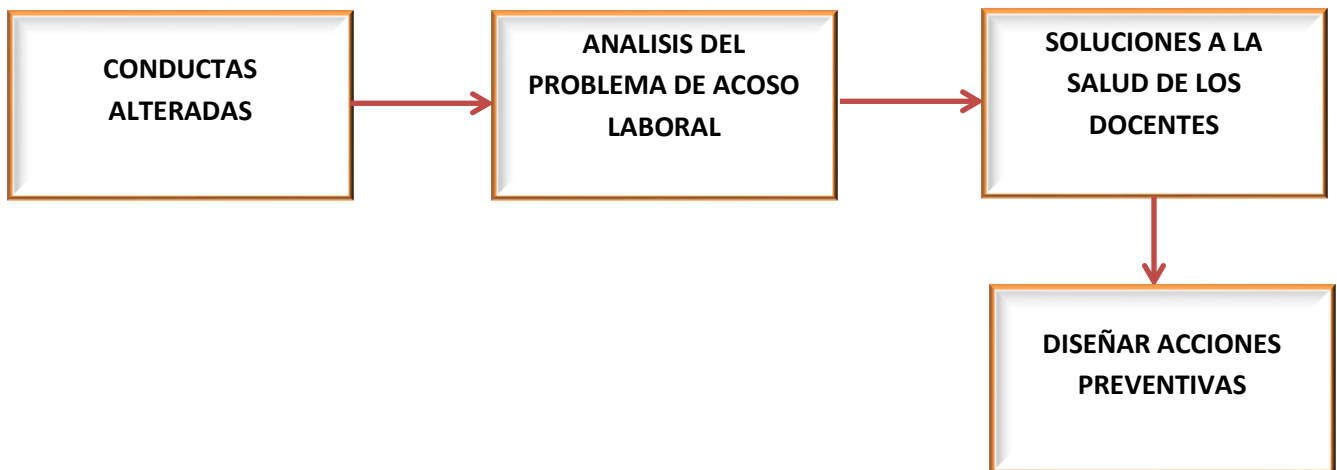
- Objetivo 1



- **Objetivo 2**



- **Objetivo 3**



- **Objetivo 4**



2.3. PROCEDIMIENTO PARA LA RECOPIACION DE LA INFORMACIÓN

Para poder sustentar el objetivo 1 que busca: Identificar las causas por las que se produce el mobbing o acoso laboral estableciendo efectos y consecuencias en la salud de los docentes de instituciones públicas de educación básica del cantón Pujilí de la Provincia de Cotopaxi, se usó el método inductivo ya que se analizó los puestos de trabajo y las causas derivadas del problema en cuestión.

- Dentro del primer objetivo y para el desarrollo del mismo mediante el método inductivo se analizó los puestos de trabajo de cada docente donde se clasificarán las causas derivadas del problema de mobbing dando lugar a un diagnóstico psicológico identificando así los grupos de docentes causales y determinando mediante un diagnóstico de salud los efectos y consecuencias del acoso laboral sobre los docentes estudiados.
- Se utilizará una encuesta como técnica de investigación cuyo instrumento será el formato que se muestra a continuación:

GRAFICO # 2

ENCUESTA OBJ. 1

5.- ¿En forma general como considera usted las relaciones laborales con sus superiores?			
Muy buenas	_____		
Buenas	_____		
Regulares	_____		
Malas	_____		
6.- En cuanto a las relaciones laborales con sus compañeros de trabajo, ¿Cómo las califica?			
Muy Buenas	_____		
Buenas	_____		
Regulares	_____		
Malas	_____		
8.- ¿Presenta usted en el lugar de trabajo alguno de estos trastornos?			
Ansiedad	_____	Depresión	_____ Ninguno _____
Impotencia	_____	Irritabilidad	_____
Frustración	_____	Baja Autoestima	_____

Para sustentar el objetivo 2 que busca: Reconocer las conductas que derivan en el problema del mobbing o acoso laboral determinando posibles soluciones en la salud de los docentes de instituciones públicas de educación básica del cantón Pujilí de la Provincia de Cotopaxi se usó de igual manera el método inductivo ya que se analizó las conductas de cada docente y el método analítico para dar soluciones a los problemas de salud de los mismos de la siguiente forma:

- Mediante el método inductivo se sustentó el segundo objetivo que está enfocado en un diagnóstico psicológico y médico del cual saldrán las llamadas conductas alteradas y de estos resultados se podrá realizar un análisis del problema de acoso laboral ayudados del método analítico sintético el mismo que nos permitió encontrar soluciones a la salud de los trabajadores.
- Usando la ficha médica como técnica de investigación cuyo instrumento será el formato que se muestra a continuación al igual que la encuesta:

GRAFICO # 3

ENCUESTA OBJ. 2

3.- ¿Cuándo desea expresar algo a su superior o compañeros, estos le interrumpen continuamente impidiéndole opinar?	
Si	_____
No	_____
A veces	_____
7.- ¿Qué conducta adopta usted en situaciones de acoso y presión laboral?	
Confrontación	_____
Reclamo	_____
Silencio	_____

GRAFICO # 4

FICHA MÉDICA OBJ. 2

Ficha médica	
Nombre Completo	<input type="text"/>
Domicilio	<input type="text"/>
Teléfono	<input type="text"/>
Fecha de Nacimiento	<input type="text"/> / <input type="text"/> / <input type="text"/>
Rut	<input type="text"/> - <input type="text"/>
Antecedentes médicos	
Sistema de salud:	<input type="checkbox"/> IESS <input type="checkbox"/> Particular
Médico que lo atiende	<input type="text"/>
En que teléfonos se puede ubicar a su médico:	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Es alérgico a:	<input type="checkbox"/> Medicamentos <input type="checkbox"/> Alimentos <input type="checkbox"/> Otros <input type="text"/>
	(Indique específicamente a que es alérgico)
Grupo Sanguíneo	<input type="text"/>
Padecer alguna Enfermedad crónica	<input type="text"/>
	(Cual)
Ha padecido enfermedades o intervenciones quirúrgicas de Relevancia (indique cuales)	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Se está efectuando algún Tratamiento médico que Requiera de cuidados (describallo)	<input type="text"/> <input type="text"/>
Está consumiendo algún Tipo de medicamento (Indique cual y su horario)	<input type="text"/> <input type="text"/>
Observaciones que desee agregar:	
<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	

Para sustentar el objetivo 3 que busca: Proponer acciones preventivas para mitigar el acoso laboral o mobbing en los docentes de instituciones públicas de educación básica del cantón Pujilí de la Provincia de Cotopaxi y también determinar conductas alteradas, fue usado el método analítico sintético y se siguió el siguiente procedimiento:

- Mediante el método analítico sintético se hace un análisis del problema en cuestión para dar soluciones a la salud de los docentes y diseñar acciones preventivas.
- Se realizará una encuesta y ficha médica para la investigación cuyos instrumentos se muestran a continuación:

GRAFICO # 5
ENCUESTA OBJ. 3

1.- ¿Tiene conocimiento sobre actos de acoso laboral que usted o sus compañeros de trabajo hayan percibido?	
SI	_____
No	_____
4.- ¿Quién evalúa su desempeño en el trabajo?	
Director de Escuela	_____
Jefe de sección	_____
Todos	_____
Ninguno	_____

GRAFICO # 6

FICHA MÉDICA OBJ. 3

Ficha médica	
Nombre Completo	<input type="text"/>
Domicilio	<input type="text"/>
Teléfono	<input type="text"/>
Fecha de Nacimiento	<input type="text"/> / <input type="text"/> / <input type="text"/>
Rut	<input type="text"/> - <input type="text"/>
Antecedentes médicos	
Sistema de salud:	<input type="checkbox"/> IESS <input type="checkbox"/> Particular
Médico que lo atiende	<input type="text"/>
En que teléfonos se puede ubicar a su médico:	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Es alérgico a:	<input type="checkbox"/> Medicamentos <input type="checkbox"/> Alimentos <input type="checkbox"/> Otros <input type="text"/>
<small>(Indique específicamente a que es alérgico)</small>	
Grupo Sanguíneo	<input type="text"/>
Padece alguna Enfermedad crónica	<input type="text"/>
<small>(Cual)</small>	
Ha padecido enfermedades o intervenciones quirúrgicas de Relevancia (Indique cuales)	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Se está efectuando algún Tratamiento médico que Requiera de cuidados (describallo)	<input type="text"/> <input type="text"/>
Está consumiendo algún Tipo de medicamento (Indique cual y su horario)	<input type="text"/> <input type="text"/>
Observaciones que desee agregar:	
<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	

Para sustentar el objetivo 4 que busca: Valorar las acciones correctivas para el control adecuado del acoso laboral o Mobbing en los docentes de instituciones públicas de educación básica del cantón Pujilí de la Provincia de Cotopaxi se usó el método inductivo para determinar quienes sufren de acoso laboral y mediante el método analítico se pudo proponer acciones correctivas descritas mediante el siguiente procedimiento:

- El cuarto objetivo y basado también las conductas alteradas y el diagnóstico psicológico mediante el uso del método inductivo se determinó a aquellos que sufren de mobbing, de igual forma usando el método analítico sintético se hace una propuesta de acciones correctivas.
- Se utilizará una encuesta como técnica de investigación cuyo instrumento se muestra a continuación:

GRAFICO # 7

ENCUESTA OBJ. 4

2.- En caso de haber sido víctima de acoso laboral, ¿Quién las ha propiciado?	
Superior	_____
Compañeros (as) de trabajo	_____
Padres de familia	_____
No ha sido víctima	_____
9.- ¿Ha disminuido su rendimiento en la ejecución de sus asignaciones laborales?	
Mucho	_____
Poco	_____
Nada	_____
10.- ¿Ha sentido la necesidad de abandonar su puesto de trabajo?	
SI	_____
NO	_____
A veces	_____

2.4. RECOPIACION DE INFORMACIÓN PARA SUSTENTAR EL OBJETIVO N°1

La información se recopiló en dos escuelas de 45 docentes cada una ubicadas en el cantón Pujilí de la provincia de Cotopaxi en donde se realizó una encuesta de 10 preguntas (**ver anexo 1**).

La trayectoria institucional de las dos escuelas es de muchos años, siendo estas fiscales no siempre han tenido la infraestructura adecuada para una enseñanza de calidad, pero hoy en día las cosas han mejorado muchísimo.

Cada una de estas escuelas cuenta con espacios abiertos adecuados para realizar las actividades, coliseo de deportes, salones amplios y renovados, sala de profesores, rectorado, áreas de aseo, entre otras.

Están ubicadas estratégicamente cerca de los puntos de comercio, transporte y alimentación, gracias al presupuesto que se les ha asignado cada una de las escuelas cuenta con modernas salas de computación y audiovisuales para un mejor desempeño del docente en su trabajo.

De la encuesta realizada se tomaron las preguntas 5,6 y 8 que permitieron sustentar el objetivo #1 cuyo resultado es el siguiente:

Pregunta #5

En forma general ¿cómo considera usted las relaciones laborales con sus superiores?

CUADRO #2

Muy buenas	17	14 mujeres	3 hombres
Buenas	39	33 mujeres	6 hombres
Regulares	19	15 mujeres	4 hombres
Malas	15	8 mujeres	7 hombres
TOTAL	90		

Pregunta #6

En cuanto a las relaciones laborales con sus compañeros de trabajo, ¿Cómo las califica?

CUADRO #3

Muy Buenas	39	32 mujeres	8 hombres
Buenas	26	22 mujeres	4 hombres
Regulares	18	12 mujeres	5 hombres
Malas	7	4 mujeres	3 hombres
TOTAL	90		

Pregunta #8

¿Presenta usted en el lugar de trabajo alguno de estos trastornos?

CUADRO #4

Ansiedad	0	0	0
Impotencia	22	20 mujeres	2 hombres
Frustración	18	10 mujeres	8 hombres
Depresión	5	3 mujeres	2 hombres
Irritabilidad	37	33 mujeres	4 hombres
Baja Autoestima	0	0	0
Ninguno	8	4 mujeres	4 hombres
TOTAL	90		

2.5. RECOPIACION DE INFORMACION PARA SUSTENTAR EL OBJETIVO N°2

La información se recopiló en dos escuelas de 45 docentes cada una ubicadas en el cantón Pujilí de la provincia de Cotopaxi en donde se realizó una encuesta de 10 preguntas (**ver anexo 1**).

La trayectoria institucional de las dos escuelas es de muchos años, siendo estas fiscales no siempre han tenido la infraestructura adecuada para una enseñanza de calidad, pero hoy en día las cosas han mejorado muchísimo.

Cada una de estas escuelas cuenta con espacios abiertos adecuados para realizar las actividades, coliseo de deportes, salones amplios y renovados, sala de profesores, rectorado, áreas de aseo, entre otras.

Están ubicadas estratégicamente cerca de los puntos de comercio, transporte y alimentación, gracias al presupuesto que se les ha asignado cada una de las escuelas cuenta con modernas salas de computación y audiovisuales para un mejor desempeño del docente en su trabajo.

De la encuesta realizada se tomaron las preguntas 3 y 7 que permitieron sustentar el objetivo #2 cuyo resultado es el siguiente:

Pregunta #3

¿Cuándo desea expresar algo a su superior o compañeros, estos le interrumpen continuamente impidiéndole opinar?

CUADRO #5

SI	47	39 mujeres	8 hombres
NO	28	15 mujeres	8 hombres
A veces	15	16 mujeres	4 hombres
TOTAL	90		

Pregunta #7

¿Qué conducta adopta usted en situaciones de acoso y presión laboral?

CUADRO #6

Confrontación	68	60 mujeres	8 hombres
Reclamo	15	6 mujeres	9 hombres
Silencio	7	4 mujeres	3 hombres
TOTAL	90		

2.6. RECOPIACION DE INFORMACION PARA SUSTENTAR EL OBJETIVO N°3

La información se recopiló en dos escuelas de 45 docentes cada una ubicadas en el cantón Pujilí de la provincia de Cotopaxi en donde se realizó una encuesta de 10 preguntas (**ver anexo 1**).

La trayectoria institucional de las dos escuelas es de muchos años, siendo estas fiscales no siempre han tenido la infraestructura adecuada para una enseñanza de calidad, pero hoy en día las cosas han mejorado muchísimo.

Cada una de estas escuelas cuenta con espacios abiertos adecuados para realizar las actividades, coliseo de deportes, salones amplios y renovados, sala de profesores, rectorado, áreas de aseo, entre otras.

Están ubicadas estratégicamente cerca de los puntos de comercio, transporte y alimentación, gracias al presupuesto que se les ha asignado cada una de las escuelas cuenta con modernas salas de computación y audiovisuales para un mejor desempeño del docente en su trabajo.

De la encuesta realizada se tomaron las preguntas 1 y 4 que permitieron sustentar el objetivo #3 cuyo resultado es el siguiente:

Pregunta #1

¿Tiene conocimiento sobre actos de acoso laboral que usted o sus compañeros de trabajo hayan percibido?

CUADRO #7

SI	58	45 mujeres	13 hombres
NO	32	25 mujeres	7 hombres
TOTAL	90		

Pregunta #4

¿Quién evalúa su desempeño en el trabajo?

CUADRO #8

Director de Escuela	68	59 mujeres	9 hombres
Jefe de sección	17	8 mujeres	9 hombres
Todos	5	3 mujeres	2 hombres
Ninguno	0	0	0
TOTAL	90		

2.7. RECOPIACION DE INFORMACION PARA SUSTENTAR EL OBJETIVO N°4

La información se recopiló en dos escuelas de 45 docentes cada una ubicadas en el cantón Pujilí de la provincia de Cotopaxi en donde se realizó una encuesta de 10 preguntas (**ver anexo 1**).

La trayectoria institucional de las dos escuelas es de muchos años, siendo estas fiscales no siempre han tenido la infraestructura adecuada para una enseñanza de calidad, pero hoy en día las cosas han mejorado muchísimo.

Cada una de estas escuelas cuenta con espacios abiertos adecuados para realizar las actividades, coliseo de deportes, salones amplios y renovados, sala de profesores, rectorado, áreas de aseo, entre otras.

Están ubicadas estratégicamente cerca de los puntos de comercio, transporte y alimentación, gracias al presupuesto que se les ha asignado cada una de las escuelas cuenta con modernas salas de computación y audiovisuales para un mejor desempeño del docente en su trabajo.

De la encuesta realizada se tomaron las preguntas 2, 9 y 10 que permitieron sustentar el objetivo #4 cuyo resultado es el siguiente:

Pregunta #2

En caso de haber sido víctima de acoso laboral, ¿Quién las ha propiciado?

CUADRO #9

Superior	41	33 mujeres	8 hombres
Compañeros (as) de trabajo	28	17 mujeres	5 hombres
Padres de familia	7	8 mujeres	2 hombres
No ha sido victima	14	12 mujeres	5 hombres
TOTAL	90		

Pregunta #9

¿Usted ha disminuido su rendimiento en la ejecución de sus asignaciones laborales?

CUADRO #10

Mucho	0	0	0
Poco	68	50 mujeres	18 hombres
Nada	22	20 mujeres	2 hombres
TOTAL	90		

Pregunta #10

¿Ha sentido la necesidad de abandonar su puesto de trabajo?

CUADRO #11

SI	5	3 mujeres	2 hombres
NO	69	60 mujeres	9 hombres
A veces	16	7 mujeres	9 hombres
TOTAL	90		

2.8. RECOPIACION DE INFORMACION PARA SUSTENTAR LA FICHA MÉDICA

CUADRO #12

SISTEMA DE SALUD

IESS	OTROS
La totalidad, es decir los 90 docentes tiene acceso al IESS	30 de los 90 docentes tienen adicional otros seguros de salud

CUADRO #13

ALERGIAS

MEDICAMENTOS	ALIMENTOS	OTROS
25 docentes son alérgicos a medicamentos antibióticos y antigripales	30 docentes sufren alergias a los frutos secos, lactosa, mariscos y algunos cereales	35 de los docentes tiene alergias varias entre estas esta las respiratorias y las epidérmicas

CUADRO #14

ENFERMEDADES CRÓNICAS

INSUFICIENCIA RENAL	DIABETES	OTROS
5 docentes padecen de esta enfermedad los mismos que ya están recibiendo el tratamiento	15 docentes padecen de esta enfermedad los mismos que mantienen medicación permanente	10 docentes padecen de asma y el resto no padecen de ninguna enfermedad crónica

CUADRO #15

ENFERMEDADES O INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS DE RELEVANCIA

ENFERMEDADES	INTERVENCIONES QUIRURGICAS	OTROS
5 docentes padecen de insuficiencia renal, 15 de diabetes y 10 de asma	20 docentes han tenido intervenciones relacionadas con problemas óseos - musculares.	el resto del grupo no ha sufrido de los ítems anteriores

CUADRO #16

TRATAMIENTO MÉDICO QUE REQUIERA CUIDADOS

TRATAMIENTO MEDICO
Los 5 docentes que padecen insuficiencia renal siguen el tratamiento de diálisis y la respectiva medicación para la presión.
Los 15 docentes que padecen diabetes toman la medicación respectiva y en algunos casos se inyectan insulina y están medicados por presión alta.
Del grupo de docentes que queda, usan medicación ocasional para dolencias pasajeras, enfermedades estacionales entre otras.

CUADRO #17

CONSUMO DE MEDICACIÓN

MEDICAMENTOS
Medicación para presión alta y tratamiento de diálisis
Medicamentos para diabetes, insulina y presión alta
Aspirinas, analgésicos, antigripales, antiácidos, desinflamantes, entre otros.

2.9. VALIDACIÓN ESTADÍSTICA DE LAS VARIABLES CON CHI CUADRADO

2.9.1. HIPOTESIS

Hipótesis N°1

H₀ = El mobbing puede crear y experimentar en el trabajador una vivencia traumática afectando en mayor o en menor medida al desempeño de las actividades de la vida diarias, trabajo, entre otras.

H₁ = El mobbing no produce vivencias traumáticas por lo que no afecta el desempeño del trabajador en las actividades diarias.

CUADRO #18

TABLA DE VALORES

GENERO	El acoso laboral afecta al desempeño de las actividades diaria de trabajo	
	SI	NO
FEMENINO	50	20
MASCULINO	18	2

Hipótesis N°2

H₀ = El acoso laboral produce alteraciones a la salud generando conductas negativas y creando un ambiente negativo en el espacio y grupo de trabajo.

H₁ = El acoso laboral no produce alteraciones a la salud generando conductas negativas y creando un ambiente negativo en el espacio y grupo de trabajo.

CUADRO #19

TABLA DE VALORES

GENERO	Al expresar algo a su superior o compañeros, estos le interrumpen continuamente impidiéndole opinar		
	SI	NO	A VECES
FEMENINO	39	15	16
MASCULINO	8	8	4

CUADRO #20

CONTINGENCIA HIPÓTESIS N°1

50	20
18	2

CUADRO #21

CONTINGENCIA HIPÓTESIS N°2

39	15	16
8	8	4

2.9.2. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

- **NULA (H0):** Es aquella en la que se asegura que los dos parámetros analizados son independientes uno del otro.
- **ALTERNATIVA (H1):** Es aquella en la que se asegura que los dos parámetros analizados si son dependientes.

CUADRO #22

HIPÓTESIS N°1 CON LOS VALORES DE CONTINGENCIA

50	20	70
18	2	20
68	22	90

CUADRO #23

HIPÓTESIS N°2 CON LOS VALORES DE CONTINGENCIA

39	15	16	70
8	8	4	20
47	23	20	90

Se realizó el sumatorio de filas y columnas y luego se procedió a usar la fórmula para obtener las frecuencias esperadas en los dos casos.

CUADRO #24

FRECUENCIAS ESPERADAS HIPÒTESIS N°1

68*70/90	52,88	17,11	22*70/90
68*20/90	15,11	4,88	22*20/90

CUADRO #25

FRECUENCIAS ESPERADAS HIPÒTESIS N°2

47*70/90	36,55	17,83	23*70/90
47*20/90	10,44	5,11	23*20/90
20*70/90	15,55	4,44	20*20/90

2.9.3. CHI-CUADRADO CALCULADO

$$X^2_{\text{Calc}} = \sum (f_o - f_e)^2 / f_e$$

f_o = frecuencia de valor observado

f_e = frecuencia de valor esperado

CUADRO #26

VALORES OBSERVADOS HIPÓTESIS N°1

50	20
18	2

CUADRO #27

VALORES OBSERVADOS HIPÓTESIS N°2

39	15	16
8	8	4

CUADRO #28

VALORES ESPERADOS HIPÓTESIS N°1

52,88	17,11
15,11	4,88

- Aplicando la fórmula 1er caso: $X^2_{Calc} = \sum (fo-fe)^2/fe$ y desarrollando se tiene:

$$X^2_{Calc} = \frac{(50-52,88)^2}{52,88} + \frac{(20-17,11)^2}{17,11} + \frac{(18-15,11)^2}{15,11} + \frac{(2-4,88)^2}{4,88}$$

$$X^2_{Calc} = 0,15+0,48+0,55+1,69$$

$$X^2_{Calc} = 2,87$$

CUADRO #29

VALORES ESPERADOS HIPÓTESIS N°2

36,55	17,83
10,44	5,11
15,55	4,44

- Aplicando la fórmula 2do caso: $X^2_{Calc} = \sum (fo-fe)^2/fe$ y desarrollando se tiene:

$$X^2_{Calc} = \frac{(39-36,55)^2}{36,55} + \frac{(8-17,83)^2}{17,83} + \frac{(15-10,44)^2}{10,44} + \frac{(8-5,11)^2}{5,11} + \frac{(16-15,55)^2}{15,55} + \frac{(4-4,44)^2}{4,44}$$

$$X^2_{Calc} = 0,16+0,33+0,76+1,63+0,013+0,043$$

$$X^2_{Calc} = 2,94$$

2.9.4. GRADO DE LIBERTAD

- Cálculo del Grado de Libertad Hipótesis N°1: $v = (\text{cantidad de filas} - 1) (\text{cantidad de columnas} - 1) - v = (2-1) (2-1) = 1*1 = 1$

- Cálculo del Grado de Libertad Hipótesis N°2: $v = (\text{cantidad de filas} - 1) (\text{cantidad de columnas} - 1) - v = (2-1) (3-1) = 1*2 = 2$

2.9.5. NIVEL DE SIGNIFICANCIA

- Es el error que puede cometer al rechazar la hipótesis nula siendo verdadera.

- Se ha realizado el trabajo con un nivel de significancia de 0,05 que indica que hay una probabilidad de 0,95 (95 %) de que la hipótesis nula sea verdadera.

2.9.6. VALOR DEL PARÁMETRO p

$p=1$ - nivel de significancia

$p=1 - 0,05 = 0,95$

CUADRO #30

PARAMETROS ESTADISTICOS

	Probabilidad de un grado superior				
Grados de libertad	0.1	0.05	0.025	0.01	0.005
1	2,71	3,84	5,02	6,63	7,88
2	4,61	5,99	7,38	9,21	10,60
3	6,25	7,81	9,35	11,34	12,84

Se obtuvo el grado de libertad de 1 y un nivel de significancia de 0,05 y al hallar las intersecciones correspondientes, se obtiene un valor teórico de una distribución chi-cuadrado de 3,84 y 5,99 respectivamente.

2.9.7. COMPARACIÓN ENTRE LOS VALORES DEL CHI-CUADRADO CALCULADO Y EL CRÍTICO

$$\mathbf{X^2Calc \ 2,87 \leq 3,84}$$

El valor del chi cuadrado calculado fue \leq que el chi cuadrado crítico, entonces se acepta la hipótesis nula de que el mobbing puede crear y experimentar en el trabajador una vivencia traumática afectando en mayor o en menor medida al desempeño de las actividades de la vida diarias, trabajo, entre otras.

$$\mathbf{X^2Calc \ 2,94 \leq 5,99}$$

El valor del chi cuadrado calculado fue \leq que el chi cuadrado crítico, entonces se acepta la hipótesis nula de que el acoso laboral produce alteraciones a la salud generando conductas negativas y creando un ambiente negativo en el espacio y grupo de trabajo.

CAPITULO III

3. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

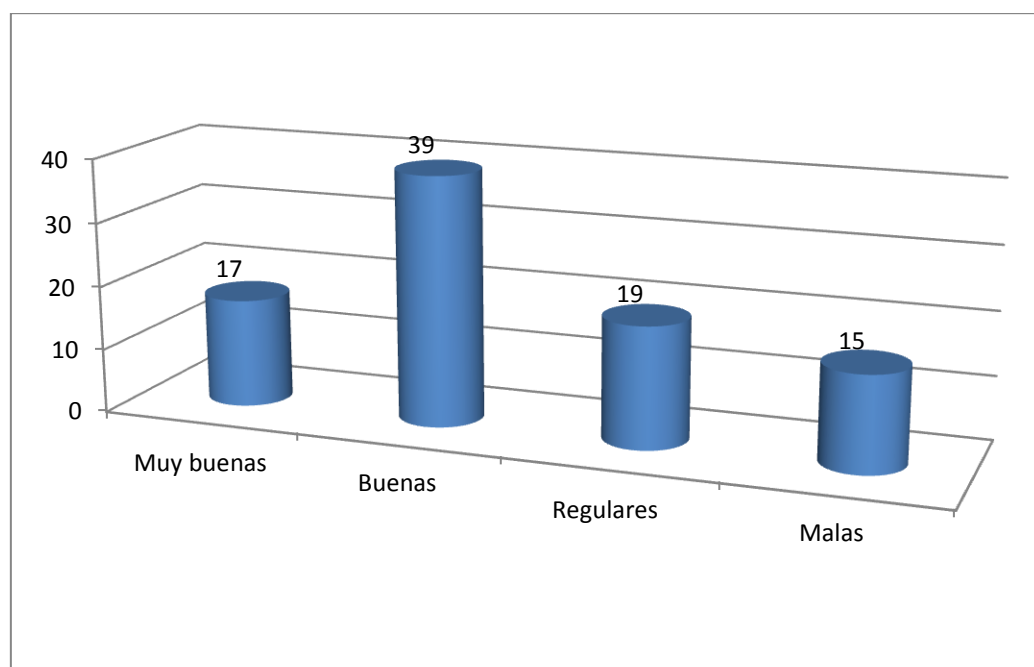
3.1. Análisis y resultados de la información para sustentar el objetivo #1.

Pregunta N° 5

En forma general ¿cómo considera usted las relaciones laborales con sus superiores?

GRAFICO #8

Relaciones Laborales con superiores



Resultados

Como resultado de esta pregunta tenemos que las relaciones laborales entre docentes y superiores fueron de: muy buena (17), buena (39), regular (19) y mala (15), siendo el parámetro mayoritario el de Bueno.

Estos resultados nos indican que las relaciones laborales con los superiores están en un campo neutral es decir que no son excelentes pero tampoco malas, están en un término medio, sin dejar de recalcar que el parámetro de regular que no influye mayoritariamente en el resultado de esta pregunta por lo que en general las relaciones son estables.

“Para mantener una buena relación laboral es importante que se escuche y comprenda el punto de vista de cada involucrado, es decir, tener empatía, saber escuchar, tener capacidad para comprender que cada uno es un mundo aparte, procurar mantener la calma cuando se comete un error, preocuparse por el bienestar del docente para influirle autoconfianza y estabilidad emocional en sus actuaciones diarias.

Propiciar el trabajo en equipo, ejerce un súper liderazgo puesto que se trata de guiar, mostrándoles como auto liderarse alentándolos a eliminar los pensamientos negativos y reemplazarlos por creencias más positivas y constructivas”. (Society, 2004)

Igualmente busca la construcción de la autoconfianza convenciéndolos de que son competentes, que tienen una gran reserva de potencial y que son capaces de enfrentar los retos que implica el desempeño de sus funciones.

Lo ideal es que el superior propicie y facilite la evolución de los grupos de trabajo para que se conviertan en equipos de trabajo. Un grupo se convierte en equipo cuando los miembros del grupo están centrados en ayudarse entre sí para alcanzar una meta.

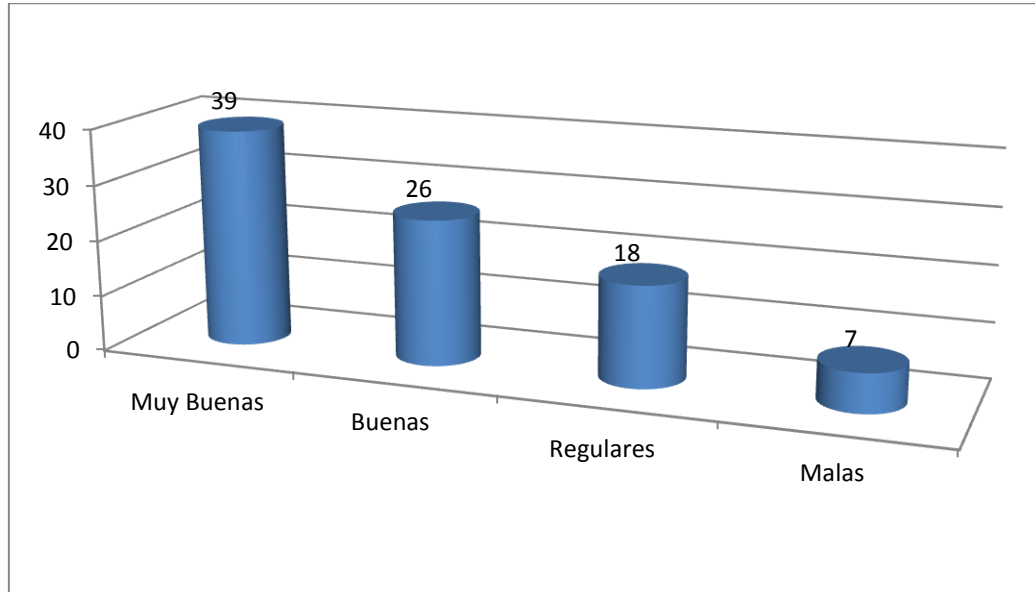
El propósito de esta evaluación es verificar si se obtienen los resultados y cuáles son las correcciones necesarias, la evaluación de cada docente encuestado no sólo se constituye en un elemento de control, sino también en una herramienta indispensable del desarrollo organizacional.

Pregunta N° 6

En cuanto a las relaciones laborales con sus compañeros de trabajo, ¿Cómo las califica?

GRAFICO #9

Relaciones laborales con compañeros de trabajo



Resultados

Las relaciones laborales entre compañeros de trabajo según los datos resultantes fue: muy buena (39), buena (26), regular (18) y mala (7), dando como parámetro más alta al muy buena y también seguido del buena con una cifra bastante importante.

En general las relaciones entre compañeros son satisfactorias pero no hay que dejar de lado al grupo minoritario cuyas relaciones son regulares y malas y que de alguna manera pudieran generar conflictos entre los grupos que tiene mejor resultado.

Una relación laboral efectiva con compañeros de trabajo da lugar a un entorno positivo.

Respetar las decisiones y contribuciones es muy importante. Sin embargo, una relación laboral pobre puede conducir a resultados opuestos.

Apuntar a relaciones saludables tanto si el trabajo es temporario como fijo. Mantener relaciones efectivas con colegas lleva esfuerzo, como por ejemplo la comunicación cotidiana.

Comunicarse con los compañeros de trabajo es clave para una buena relación laboral.

La comunicación cotidiana con los colegas permite al equipo identificar problemas de trabajo y por ende actuar en conjunto para encontrar una solución

Respetar el lugar de trabajo es básico dentro del grupo de trabajo. La cortesía lleva a relaciones de trabajo efectivas con los colegas.

Demostrar una conducta profesional. Escuchar el punto de vista de cada compañero. Luego discutir una solución.

“Las relaciones interpersonales juegan un papel fundamental en el desarrollo integral de la persona. A través de ellas, el individuo obtiene importantes refuerzos sociales del entorno más inmediato que favorecen su adaptación al mismo. En contrapartida, la carencia de estas habilidades puede provocar rechazo, aislamiento y, en definitiva, limitar la calidad de vida.

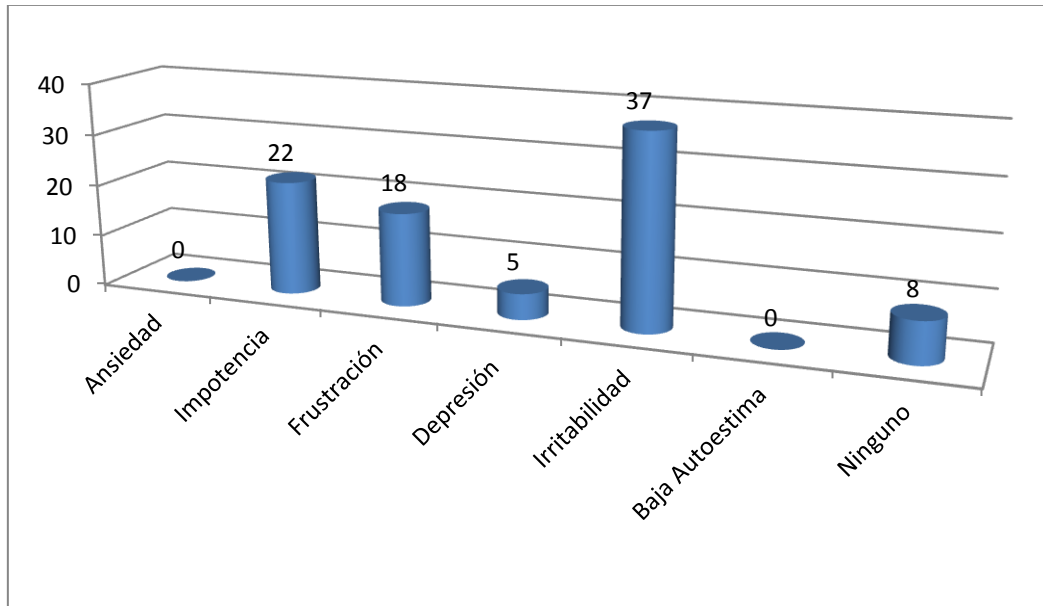
La comunicación nos sirve para expresar lo que sentimos, lo que necesitamos y lo que pensamos de los demás, para entender el mundo que nos rodea y para ser escuchados; también, para conocer a las personas con las que nos relacionamos diariamente”. (Rodas, 2004)

Pregunta N° 8

¿Presenta usted en el lugar de trabajo alguno de estos trastornos?

GRAFICO #10

Trastornos en el lugar de trabajo



Resultados

De lo encuestado los trastornos con mayor influencia son: la irritabilidad en 1er lugar, la impotencia en 2do, la frustración en 3ro, la depresión y ninguno con muy bajo resultado. La irritabilidad esta como principal trastorno debido a la presión que ejercen tanto las autoridades como es hecho en sí de impartir los conocimientos a un número muy alto de alumnado del que normalmente se debe impartir.

El trastorno de la impotencia esta dado porque las normas y reglamentos a los que se deben regir cambian constantemente y muchas veces no son tomados en cuenta en estas decisiones por lo que deben acogerse a lo que sea que se dictamine.

La frustración está enfocada en su nivel de preparación ya que muchos de ellos a pesar de tener cursos e inclusive maestrías no se los toma en cuenta en los diferentes procesos estancándolos en un mismo sitio por mucho tiempo.

El manejo de estos trastornos en el mundo laboral no es sencillo. En demasiadas ocasiones se carece de protocolos de actuación adecuados y las propias condiciones laborales impiden un abordaje satisfactorio e integral, es más, dichas condiciones pueden incluso actuar como desencadenantes o facilitadores de muchos de estos problemas.

En el ámbito de la docencia, la irritabilidad produce trastornos en la persona afectada y en las personas de su entorno, con importantes repercusiones laborales y socioeconómicas, debido a la pérdida de productividad, al absentismo y a las posibles bajas laborales relacionadas. Una identificación y tratamiento adecuado, revierte estos efectos negativos de los trastornos tratados.

El estrés laboral tiene una clara influencia sobre la sintomatología de estos trastornos, especialmente si las demandas psicológicas del trabajo se asocian a un bajo nivel de control sobre las mismas y a escaso apoyo social.

“En cualquier caso, para todos los grupos profesionales, los problemas de pérdida o riesgo de pérdida en el trabajo pueden dar lugar a impotencia, irritabilidad o frustración.

Dichas pérdidas se puede focalizar en el control sobre la propia actividad, en cambios continuados de puesto de trabajo, en las tareas a realizar, en una posible pérdida de empleo, en recortes de plantilla, prejubilaciones no deseadas, etc. En definitiva, los trastornos mencionados puede tener una etiología relacionada con factores laborales que suponen una pérdida de los ideales, expectativas y autoimagen profesional”. (Estrés Laboral, 2013)

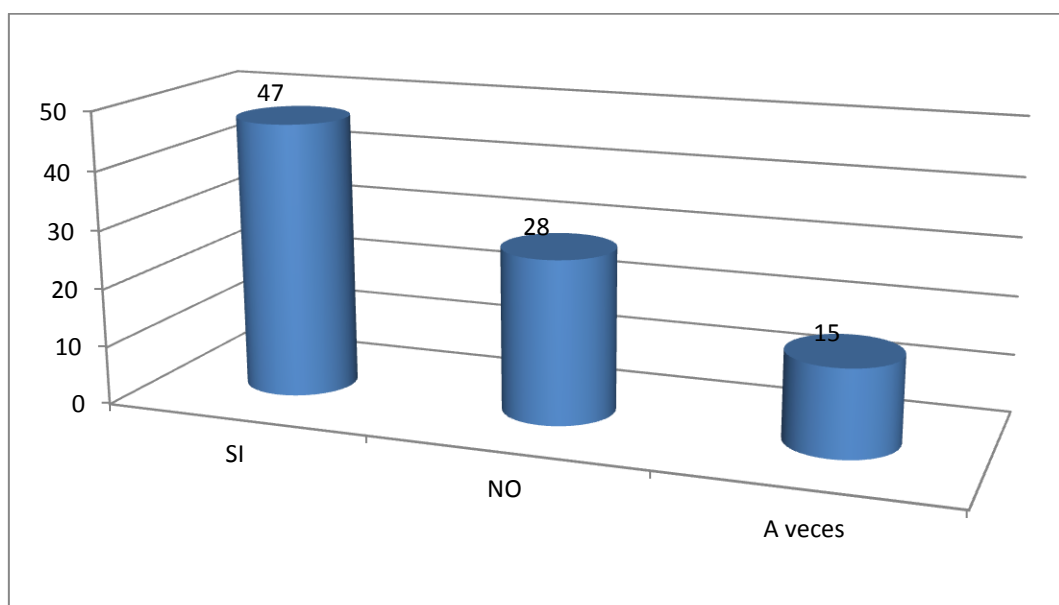
3.2. Análisis y resultados de la información para sustentar el objetivo #2.

Pregunta N° 3

¿Cuándo desea expresar algo a su superior o compañeros, estos le interrumpen continuamente impidiéndole opinar?

GRAFICO #11

Interrumpen continuamente al expresarse



Resultados

De esta pregunta se arrojó lo siguiente: de los 90 docentes 47 fueron interrumpidos alguna vez al expresarse, 28 no lo fueron y 15 a veces.

Por los cambios continuos mencionados anteriormente la mayoría del personal docente no está conforme y deseaba expresar su malestar pero existen muchos intereses de por medio generando discordia entre grupo y evitando así entre unos y

otros que se expresen libremente, los que no fueron interrumpidos son aquellos que prefieren callar por no generarse problemas dentro del ámbito laboral.

“Dentro de estas conductas limitadoras de comunicación están algunos perfiles que bien podríamos mencionar y que existen en el grupo de trabajo y pueden perjudicar el ritmo y productividad de trabajador, entre los muchos limitantes de comunicación podemos mencionar los siguientes:

- El acosador o superior limita la oportunidad de docente. a comunicarse.
- Le interrumpen continuamente cuando habla.
- Los compañeros le impiden expresarse.
- Le avasallan, gritan, o insultan en voz alta.
- Critican continuamente su trabajo realizado.
- Critican continuamente su vida privada.
- Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras.
- Se le amenaza verbalmente.
- Recibe escritos y notas amenazadoras.
- Se le niega contacto, con miradas y gestos de rechazo explícito, desprecio, desdén.
- Se le niega su presencia, no respondiendo a sus comentarios ni preguntas, dirigiéndose exclusivamente a terceros, comentarios dirigidos realmente al docente afectado”. (Westhues, Diez elecciones en el Estudio del Mobbing o Bullying en el lugar de trabajo., 2006)

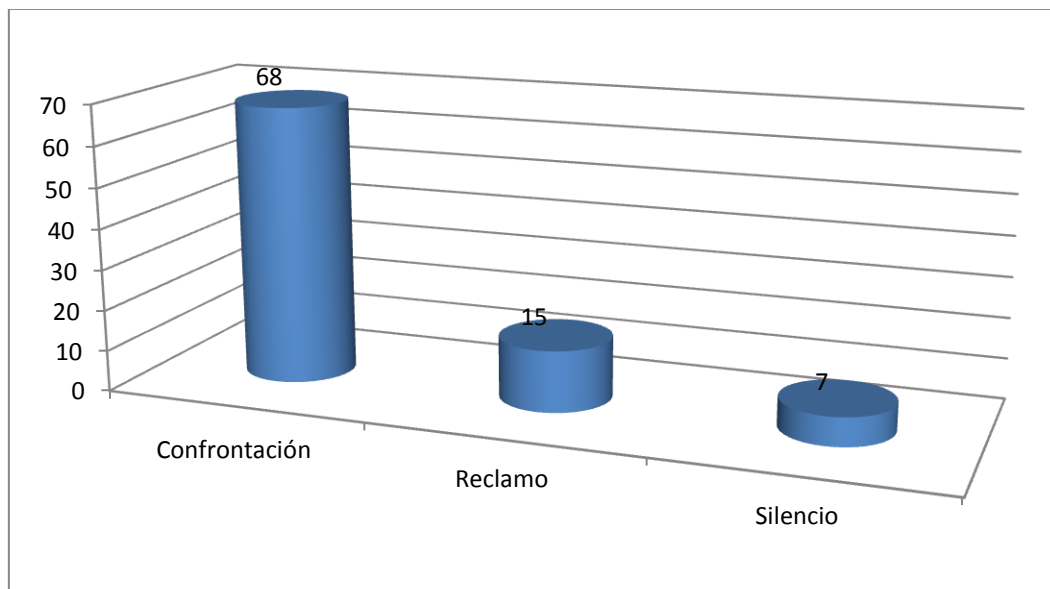
Una buena comunicación es indispensable para poder generar un buen ambiente laboral, al no poder expresarse libremente y con respeto el trabajador se siente reprimido y genera resistencia hacia quien se lo impide, creando malestar en su entorno provocando desacuerdos entre compañeros que más adelante serán víctimas de acoso laboral o mobbing.

Pregunta N° 7

¿Qué conducta adopta usted en situaciones de acoso y presión laboral?

GRAFICO #12

Conducta en situaciones de acoso laboral



Resultados

La pregunta da el siguiente resultado: de los 90 encuestados 68 confrontan las situaciones de acoso o presión.

Al no poder expresarse o reclamar libremente alguna situación usan la confrontación con la o las personas que de alguna manera le están generando acoso sean estas autoridades o compañeros y es ahí donde comienza el problema y empiezan a influir negativamente internamente en el ambiente laboral.

Las conductas de confrontación y reclamo se dan cuando en el grupo de trabajo ha existido expresiones injuriosas o ultrajantes sobre el o los afectados, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional.

La preferencia política o el estatus social, los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo,

Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo, las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.

“La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo

Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.

El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.

La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.

La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos”. (Preto, 2006)

El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

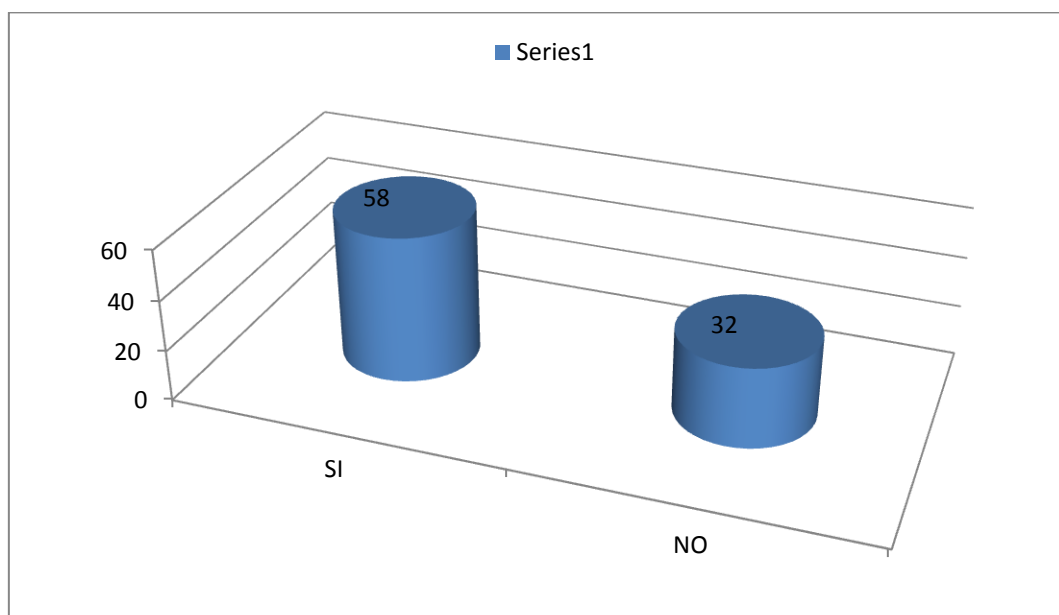
3.3. Análisis y resultados de la información para sustentar el objetivo #3.

Pregunta N° 1

¿Tiene conocimiento sobre actos de acoso laboral que usted o sus compañeros de trabajo hayan percibido?

GRAFICO #13

Conocimiento sobre actos de acoso laboral



Resultados

De los 90 encuestados 58 si tiene conocimiento sobre actos de acoso laboral y 32 no lo tiene.

El conocimiento de actos de acoso viene dado por la pregunta anterior donde empiezan las confrontaciones y discordias entre unos y otros generando disgustos lo que conlleva al problema en cuestión donde determinada persona que no está de

acuerdo o no quiere acatar determinada resolución esta expuesta, muchas veces el acoso empieza por la autoridad.

Desde hace algún tiempo se viene escuchando con insistencia una creciente preocupación sobre el acoso laboral en los lugares de trabajo, como una práctica de violencia.

Los casos de acoso o mobbing atentan contra los derechos de los trabajadores y los procedimientos administrativos o legales pueden servir para enfrentar una situación de acoso.

Se sabe que el acoso ocurre y que habitualmente se trata de situaciones graves que afectan severamente a los trabajadores víctimas, especialmente en momentos críticos de ejercicio de derechos laborales,

Los datos que no arroja la pregunta en cuestión nos muestran que la sensación de malestar y de conocimiento de acoso en el trabajo existe y es necesario reconocerlo y abordarlo. Probablemente para muchas personas, trabajar sea una experiencia ingrata por el trato arbitrario que reciben de sus jefes y superiores jerárquicos. Quizás, en muchos casos existan situaciones latentes o efectivas de acoso laboral.

Algunos de los riesgos son el estrés laboral, la violencia y laboral. Estos riesgos provocan importantes trastornos en la salud física y psicológica de los trabajadores, afectando además el equilibrio y organización de la empresa.

Los efectos del acoso laboral pueden ser devastadores y llegar a afectar varios ámbitos de la vida de las personas. Además no sólo implica consecuencias negativas para la víctima sino que afecta a los familiares, la propia organización y la sociedad en su conjunto.

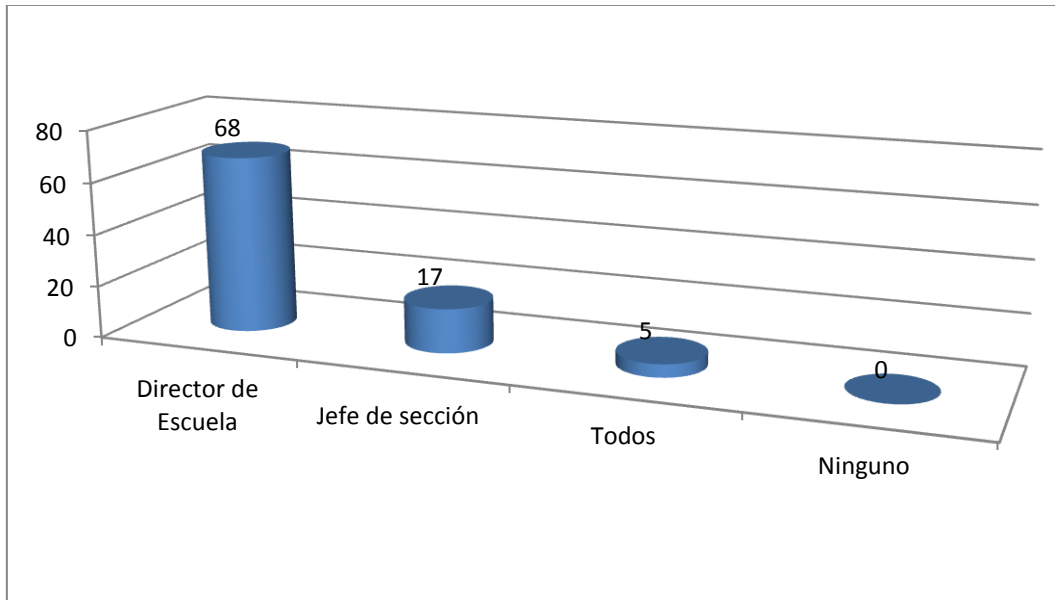
Por ello es necesario conocer la forma en que se manifiestan el acoso o mobbing en el trabajo, para promover acciones de control, prevención y tratamiento.

Pregunta N° 4

¿Quién evalúa su desempeño en el trabajo?

GRAFICO #14

Evaluador del desempeño



Resultados

La mayoría de los encuestados dijo que quien evalúa su desempeño es el director de la escuela.

Esto nos lleva a la pregunta anterior donde mencionamos que el acoso en su mayoría comienza por la autoridad el mismo que no siempre evalúa a conciencia y lo hace de acuerdo a quien este siguiendo los parámetros establecidos no así a quienes no lo hacen siendo muchas veces por esta causa víctimas de acoso laboral.

Al evaluar el desempeño se puede medir acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas.

La evaluación del docente permitirá promover acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes, y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional.

La evaluación no debe verse como un acto fiscalizador, sino como una forma de fomentar y favorecer su perfeccionamiento.

La evaluación del desempeño laboral de docentes y directivos docentes hace parte de un compromiso nacional con la calidad de la educación, que debe propiciar la reflexión permanente, tanto individual como colectiva, sobre las posibilidades de crecimiento personal y profesional del talento humano encargado de dirigir las instituciones educativas y de liderar los procesos de enseñanza y aprendizaje en las aulas.

La evaluación de desempeño se caracteriza por ser un proceso continuo ya que a través del mismo se realiza durante todo el año escolar, para propiciar la reflexión permanente sobre los logros y los resultados de los educadores y sistemático porque requiere de planeación y organización para obtener información confiable y representativa del desempeño de los educadores.

“Esta evaluación constituye una herramienta invaluable para el mejoramiento, a partir de la cual los docentes y directivos docentes, los establecimientos educativos, las entidades territoriales y el país podrán trazar estrategias que conduzcan a la adquisición y el desarrollo efectivo de las competencias que requieren los maestros y maestras para que los niños, niñas y jóvenes del país accedan a una educación de mayor calidad”. (Moulines, 2011)

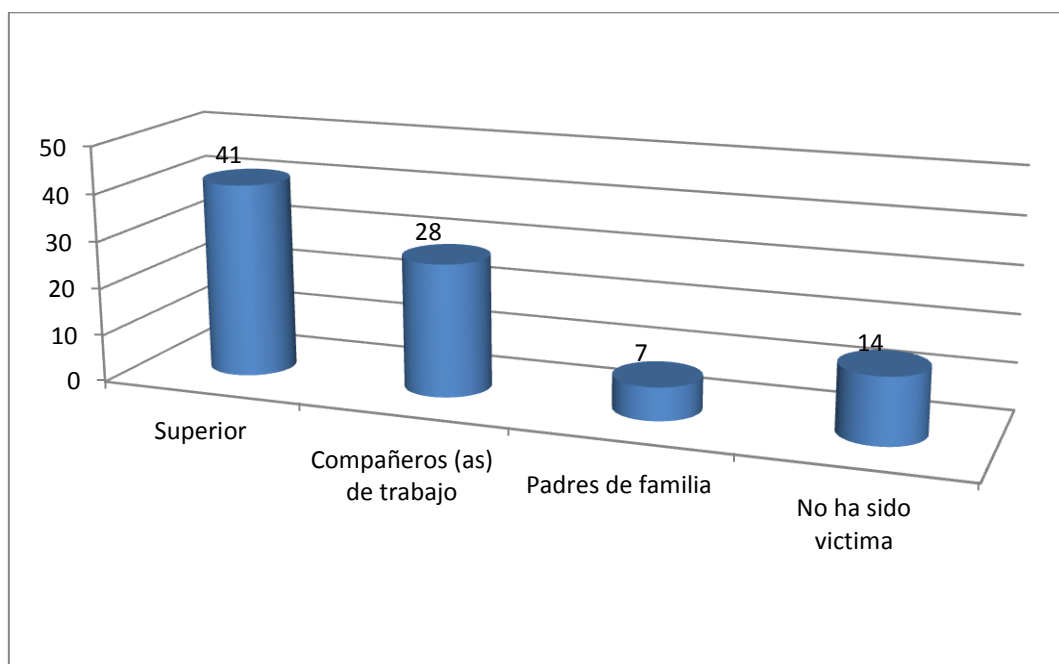
3.4. Análisis y resultados de la información para sustentar el objetivo #4.

Pregunta N° 2

En caso de haber sido víctima de acoso laboral, ¿Quién las ha propiciado?

GRAFICO #15

Actores que han propiciado acoso laboral



Resultados

Los actores que han propiciado acoso laboral están encabezados por los superiores seguido de los compañeros de trabajo del entorno laboral.

Como ya habíamos mencionado en preguntas anteriores el o los superiores empiezan con el acoso laboral a quienes no estén de acuerdo con forma de llevar los disposiciones de la institución y los compañeros de trabajo en muchos de los casos son obligados a acosar a sus compañeros para que cumplan con las disposiciones

generándoles muchas veces estrés y presión llevándoles los trastornos mencionados anteriormente.

Aquí algunas actitudes y actividades que los actores en cuestión utilizan para propiciar el acoso laboral o mobbing:

- Critican el trabajo de la víctima con ataques verbales.
- Critican su vida privada.
- Aterrorizan a la víctima con llamadas telefónicas.
- Le amenazan verbalmente.
- Le amenazan por escrito.
- Evitan todo contacto visual, con gestos de desprecio.
- Ignoran su presencia, dirigiéndose exclusivamente a otros.
- Designarle un puesto de trabajo que le aleje y le aíle de sus compañeros.
- Murmurar o calumniarle.
- Lanzar rumores sobre la víctima.
- Ridiculizar o reírse de ella.
- Intentar que parezca una enferma mental.
- Intentar que se someta a un examen psiquiátrico.
- Burlarse de sus dolencias o minusvalías.
- Imitar las maneras, la voz, los gestos de la víctima para ridiculizarle
- Darle trabajos humillantes.
- Controlar y monitorizar el trabajo de la víctima de manera malintencionada.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la víctima.

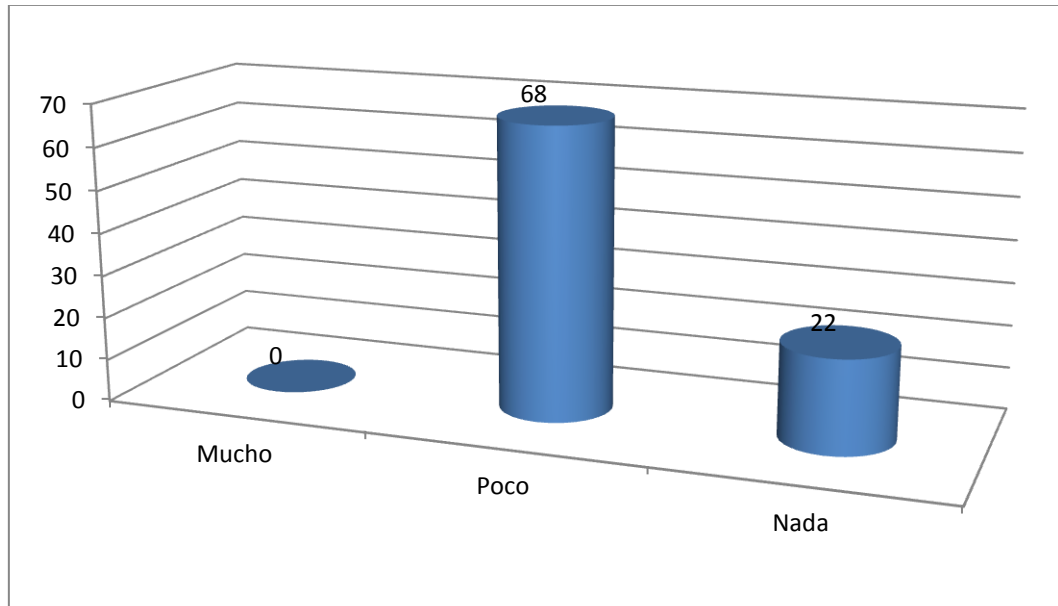
El acosador/a no suele reconocer su rol, echa la culpa de todo a su víctima. Suele estar cerca de la dirección de la empresa y busca su respaldo para avalar su conducta de acoso. Suele mentir, es mediocre y siente alguna animadversión por su víctima.

Pregunta N° 9

¿Usted ha disminuido su rendimiento en la ejecución de sus asignaciones laborales?

GRAFICO #16

Disminución de rendimiento laboral



Resultados

El rendimiento laboral disminuyó en 68 de los 90 encuestados.

El rendimiento disminuyó debido a los constantes cambios, que se han mantenido en las actividades que desarrollaba cada docente, aumento de alumnado, más horas de trabajo, reprogramaciones y más en aquellas personas que han sufrido a de acoso a las que hay que aumentarle todos los anteriores problemas mencionados han provocado la baja de rendimiento.

El rendimiento laboral requiere de condiciones de trabajo percibidas como satisfactorias por los docentes para que se logre materializar un alto nivel de rendimiento. Esto implica que la calidad de vida laboral es un condicionante o factor que actúa tanto a favor de los miembros como de la organización misma.

Al visualizar la calidad de vida en el trabajo, uno de los factores que cobra mayor importancia es la necesidad de contar con un ambiente laboral donde la participación se instituya como máxima que represente la satisfacción de los trabajadores en su quehacer diario de forma que se sienta parte importante del grupo de trabajo.

“La disminución del rendimiento produce una baja en la eficiencia organizacional, puede expresarse además a través de las conductas de expresión, lealtad, negligencia, agresión o retiro. La frustración que siente un empleado insatisfecho puede conducirle a una conducta agresiva, la cual puede manifestarse por sabotaje, maledicencia o agresión directa. Cuando una persona realiza una tarea en forma continua aparece la baja de rendimiento por falta de recuperación biológica que se va acrecentando al transcurrir el tiempo, fundamentalmente cuando no hay posibilidades de recuperación”. (García, 2009)

Es necesario empezar a tener una visión integral del docente que lo ubique ya no como instrumento si no como actor protagónico en el proceso educativo.

Lo cual implica dar cuenta de que el docente es también una persona y como tal se encuentra sumergido en un conjunto de condiciones que lo afectan como individuo y como profesional.

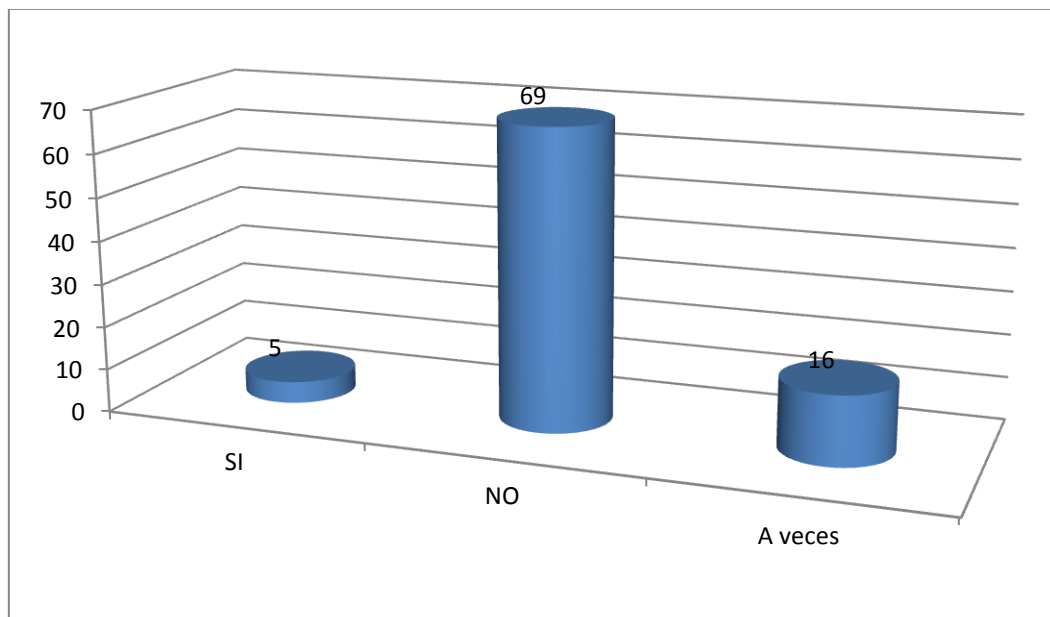
De tal manera que resulta necesario empezar a dirigir la vista hacia las condiciones en que vive y las problemáticas a las que se enfrenta (más allá de las dimensiones pedagógicas) y que de manera directa o indirecta pudieran impactar en su rendimiento laboral.

Pregunta N° 10

¿Ha sentido la necesidad de abandonar su puesto de trabajo?

GRAFICO #17

Necesidad de abandono de trabajo



Resultados

A pesar de los problemas, malos entendidos, acoso laboral por conveniencia, cambios inesperados, entre otros los docentes no pueden abandonar su trabajo ya que es su vocación y sus sustento por lo que si lo han pensado en muchas ocasiones en especial las personas acosadas que son las que llevan siempre las de perder pero se mantiene a pesar de las adversidades que deben pasar en su día a día.

Todos los trabajadores tiene necesidades emocionales que están relacionadas con la presencia de los demás, con su forma de comportarse y sus papeles en la vidas.

Aunque prácticamente todas las personas tienen necesidades de este tipo, existe una gran diferencia respecto a la intensidad de dichas necesidades, de modo que lo

que es de suma importancia para uno puede no serlo tanto para otro. En ocasiones, ciertas necesidades pueden ser tan intensas que se convierten en un problema, como la persona que necesita ser aceptada y valorada por todo el mundo en todo momento y se siente hundida y despreciable si no es así.

En otros casos, esta sensación de abandono puede deberse a que la relación laboral tiene problemas serios que no se están tratando, de manera que el abandono es intencionado, debido al resentimiento, enfado y malestar. En este caso, es importante hablarlo cuanto antes y tratar de buscar soluciones, si es necesario, con la ayuda de un psicólogo.

La falta de intereses comunes puede hacer también que una persona se sienta la necesidad de abandono. No compartir intereses puede hacer la relación de grupo se fraccione. Por este motivo, es importante que el grupo encuentre intereses y actividades que les permita realizar de mejor manera las actividades planificadas, compartiendo experiencias.

La falta de comunicación es otro de los principales motivos del sentimiento de abandono. Se produce cuando los miembros del grupo se han atascado en un problema en el que nada puede decirse, como si ya se lo hubieran dicho todo

Así pues, aunque a veces el sentimiento de abandono emocional puede deberse a un grave problema en el grupo de trabajo, en otros casos se trata de algo que puede solucionarse tan solo haciendo algunos pequeños cambios en vuestras vidas y, sobre todo, siendo conscientes de lo que está pasando y de lo que sienten las personas con las que tratar y que laboran día a día a tu alrededor.

4. CONCLUSIONES

El estudio del mobbing en los docentes de instituciones públicas de educación básica del cantón Pujilí de la provincia de Cotopaxi es de importancia relevante, ya que éste es un fenómeno que actúa mediante tácticas de asedio, degradando la integridad física y psíquica del trabajador, ocasionando trastornos que se manifiestan en la conducta del mismo disminuyendo su efectividad al momento de realizar sus tareas.

Es por ello que se hizo necesaria realizar una investigación exhaustiva y profunda de la problemática, aplicando una encuesta de selección múltiple, que busca abarcar y cumplir en su totalidad con los objetivos planteados, una vez culminada la investigación tenemos como resultado las siguientes conclusiones:

1. Al indagar acerca del conocimiento que tienen los docentes sobre situaciones de acoso laboral presentes en su lugar de trabajo, se obtuvo que un 64.44% de los docentes contratados conocen de la presencia de este fenómeno en su entorno. Los hechos de acoso laboral están presentes, así lo muestra claramente el gráfico #13 donde 58 de los 90 docentes aseguran tener conocimiento sobre actos de acoso laboral, siendo propiciado principalmente por los superiores seguidos de los compañeros de trabajo.
2. Al identificar las posibles acciones de acoso que presentan los docentes, se encontró, que hay problemas de comunicación, supervisión malintencionada y cambios negativos en el entorno laboral; características notables de mobbing, padecidas aproximadamente por 47 docentes, que representa un 42.3% de la investigación.
3. Dentro de los efectos que padecen los docentes acosados, se encuentran: irritabilidad, ansiedad e impotencia sustentados en el gráfico #4 y la necesidad de abandonar el puesto de trabajo sustentados en el gráfico #11, sentimientos de bajo rendimiento laboral sustentados en el gráfico #10, entre otros. Condiciones que son

dañinas para los docentes, ya que afecta su salud e integridad personal en el desarrollo de sus funciones.

4. Se sugiere alternativas a los docentes para combatir el mobbing existente, forjando un conjunto de indicaciones, que los ayuden en la prevención e identificación del fenómeno; y en caso de ser víctima, instrucciones básicas para enfrentarlo.

En fin, el mobbing es uno de los peajes que se imponen en el actual contexto laboral globalizado, carente de valores moralistas. Queda no obstante, evitar tanto la victimización como la auto victimización, conocer lo que pasa o lo que puede pasar, revisar las pocas pero ciertas opciones positivas a que recurrir, y tener presente que la dignidad hay que llevarla puesta al desempeñar una actividad; y que esa dignidad, es la trama que sustenta la salud y el derecho al trabajo.

5. RECOMENDACIONES

Al culminar la investigación se puede hacer mucho contra el acoso en el ámbito laboral. Sin embargo, para conseguir una Institución sin inconvenientes es necesaria una colaboración entre todos. Es por ello que hacemos las siguientes recomendaciones:

1. Las Instituciones en general encuestadas necesitan despertar el deseo de aprender de sus docentes contratados, escuchar las opiniones y aportes que estos puedan dar, sin discriminación y rechazo alguno para fortalecer la confianza y seguridad en sí mismos.
2. Las Instituciones, también debe establecer expectativas más altas de respeto para que todo el mundo sepa cuáles son las reglas. Un manual corporativo con políticas contra las faltas de respeto y abuso, distribuida entre todo el personal, puede ayudar.
3. Se debe velar por la calidad de las relaciones laborales, para fomentar la integridad y fluidez de la comunicación, así las metas trazadas se cumplirán como fueron establecidas.
4. Capacitar a los directivos, docentes y a toda colectividad en materia de mobbing, para que puedan identificar posibles conflictos y fomentar la reconciliación.
5. Evitar el exceso de competitividad entre los docentes, ya que pueden acabar generando problemas, como el mobbing.
6. Establecer sistemas de acogida para los docentes acabados de incorporar a la institución, ofreciéndole apoyo e incentivo.

6. BIBLIOGRAFÍA

1. Abajo Olivares, F. (2008). *Mobbing Acoso Psicológico en el ámbito Laboral*. Argentina: Ediciones de Palma.
2. Adams, J. (03 de 2009). *mobbing.nu*. Obtenido de <http://www.mobbing.nu/>
3. Adán, J. C. (01-03 de 2009). *SciELO*. Obtenido de *Medicina y Seguridad del Trabajo*: http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2009000100004&script=sci_arttext
4. Astronomy, A. (02 de 01 de 2010). *mobbing*. Recuperado el 20 de 08 de 2014, de <http://www.absoluteastronomy.com/topics/Mobbing>
5. Brodsky. (1976). *Acoso Laboral*. Boreal.
6. Brodsky, D. (04 de 01 de 2010). *UCSF*. Recuperado el 25 de 07 de 2014, de http://directory.ucsf.edu/people_detail.jsp?FNO=Carroll.Brodsky@ucsf.edu
7. Carvallal (2009). *La simulación de daño moral*. España.
8. Carvallal (02 del 2008). *Psicología Social*. Obtenido de <http://www.psiquiatria.com>
9. Daza, F.M., Bilbao, J.P. & García-Silva, J.A.L. (2009). *El hostigamiento psicológico en el trabajo: Mobbing*.
10. Desarrollo, P. d. (2008). *Informe 2008*. España: Mundi-Prensa.
11. Dictionary, C. O. (28 de 12 de 2009). *Compact Oxford*. Obtenido de <http://www.askoxford.com/concise>
12. Economy-point. (03 de 01 de 2010). Recuperado el 15 de 07 de 2014, de <http://www.economy-point.org/p/peter-paul-heinemann.html>
13. *Estrés Laboral*. (01 de 01 de 2013). Recuperado el 09 de 05 de 2013, de <http://www.estreslaboral.info/>

14. García, A. (02 de 04 de 2009). The psychological literature. Recuperado el 22 de 07 de 2014, de The history of ethology and psychology: <http://www.fafich.ufmg.br/~memorandum/artigos05/artigo09.pdf>
15. Gerencie. (24 de 10 de 2011). Conductas que constituyen acoso laboral. Obtenido de <http://www.gerencie.com/conductas-que-constituyen-acoso-laboral.html>
16. González de Rivera, J. (2008). El Maltrato Psicologico. Como Defenderse del Mobbing y otras formas de Acoso. España: Editorial Espasa Práctico.
17. González Lagier, D. (2010). Quaestio Facti. Ensayos sobre prueba, causalidad y acción. Editorial Palestra-Temis.
18. Gross, M. (09 de 01 de 2012). Pensamiento Imaginativo. Recuperado el 09 de 05 de 2014, de Los Prejuicios Organizacionales Inconscientes: Cómo afectan y cómo superarlos: <http://manuelgross.bligoo.com/20120109-los-prejuicios-organizacionales-inconscientes-como-afectan-y-como-superarlos>
19. Gross, M. (26 de 05 de 2010). Pensamiento Imaginativo. Obtenido de Actitudes hostiles que caracterizan al mobbing : <http://manuelgross.bligoo.com/content/view/804042/Las-45-actitudes-hostiles-que-caracterizan-al-mobbing.html>
20. Heinz, L. (2006). Mobbing. Pitagoras.
21. Instituto Nacional contra la Discriminación, I. X. (28 de 08 de 2014). INADI. Obtenido de <http://inadi.gob.ar/promocion-y-desarrollo/publicaciones/documentostematicos/derecho-al-trabajo/discriminacion-en-el-ambito-laboral/>
22. Humanos, C. A. (s.f.). Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos. Pacto de San José de Costa Rica. Costa Rica.
23. JuraBlogs, E. (12 de 06 de 2009). workplace bullying. Recuperado el 10 de 07 de 2014, de mobbing: <http://www.jurablogs.com/de/workplace-bullying-mobbing>
24. Mahler, S. F. (2008). Estrés: Trastorno Humano.

25. Martin, B. (07 de 01 de 2010). Insight and Advice about Workplace Bullying. Recuperado el 10 de 06 de 2014, de Journal of Organizational Change Management: <http://www.bmartin.cc/pubs/00BRjocm.html>
26. Marin Quijada, E. (2006). Propuesta del Nuevo Código de Trabajo, un documento para el debate, la concertación social y el dialogo. . Ecuador: Ministerio del Trabajo.
27. Martín Reich, R. (05 del 2006). Psicología.com. Obtenido de <http://psicologia juridica.org/psj169.html>
28. Mental, S. (01 de 04 de 2014). depre.net. Obtenido de <http://www.esquizo.com/>
29. Mobbing.nu. (13 de 03 de 2013). Mobbing OPINION. Obtenido de <http://mobbing-opinion.com/artman/publish/>
30. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (15 de 03 de 2012). ¿Qué es la violencia laboral? Recuperado el 09 de 05 de 2013, Obtenido de <http://www.trabajo.gov.ar/oavl/quees.asp?area=54>
31. Moulines, U. (2011). Hechos y valores. Falacias y Metafalacias. Un ejercicio integracionista. Editorial Isegoría.
32. OIT. (2010). Cinterfor. Obtenido de La violencia en el trabajo: www.cinterfor.org
33. Organization, I. L. (01 de 04 de 2014). Promoting Jobs, protecting people. Obtenido de <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pr/index.html>
34. Pamela., G. S. (2006). El mobbing o acoso moral laboral. Santiago: Lexis Nexis.
35. Paul Laskowski y Marchant Ramírez, L. (2005). Mobbing o Acoso psicológico en el Trabajo, un Acercamiento al Fenómeno. Recuperado el 02 de 08 de 2014, de Actualizaciones para el Desarrollo Organizacional / primer seminario: <http://www.eumed.net/libros/2005/lmr/9.htm>
36. Peiró, J.M. & Prieto, F. (2006). Tratado de psicología del trabajo. Madrid: Síntesis.

37. Peña, R. y. (2007). Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing. Mexico: Eón.
38. PIÑUEL Y ZABALA, I. (2011). Hostigamiento. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Cantabria: Editorial Sal Terrae.
39. Publicaciones, C. d. (2006). Constitución Política de la República del Ecuador. Quito: R.O.
40. Rivera, J. d. (2007). Patrones de Acoso Laboral y Psicopatología. San Diego: Asociación Psiquiátrica Americana.
41. Romero Rodas, M.J. (2004). Protección Frente al Acoso en el Trabajo. España: Editorial Bomarzo.
42. Salanova, M. (2005). Metodología WONT para la Evaluación y Prevención de Riesgos Psicosociales. Gestión Práctica de Riesgos Laborales, 14, p.22-31.
43. Society, W. B. (2004). Despertad: Como afrontar el acoso laboral. New York: Colombo.
44. Spinola, E. (30 de Julio de 2012). Argentina Investiga. Obtenido de Divulgación y Noticias Universitarias: http://infouniversidades.siu.edu.ar/noticia.php?titulo=el_acoso_laboral&id=1624
45. Vásquez López J. (2004). Derecho Laboral Ecuatoriano. Derecho Individual. Ecuador: Editorial Jurídica Cevallos.
46. Vielma Mendoza, Y. (2006). Una aproximación al estudio del daño moral extracontractual. Venezuela.
47. Watchtower Bible Tract Society (2004). Despertad. Cómo Afrontar el Acoso Laboral. Edición Colombo.
48. Westhues, K. (2007). Mobbing, a natural fact. Recuperado el 02 de 06 de 2014, de <http://watarts.uwaterloo.ca/~kwesthue/graz0701.htm>

49. Westhues, K. (15-17 de 06 de 2006). Diez elecciones en el Estudio del Mobbing o Bullying en el lugar de trabajo. Recuperado el 01 de 08 de 2014, de Conferencia Internacional sobre Intimidación en el lugar de trabajo: <http://arts.uwaterloo.ca/~kwesthue/dublin.htm>

50. Yela, M. (03 de 09 de 2009). Comportamiento animal y conducta humana. Recuperado el 02 de 06 de 2014, de Psicothema: <http://www.psycothema.com/pdf/656.pdf>

7. ANEXOS

ANEXO 1

ENCUESTA DIRIGIDA A DOCENTES DE INSTITUCIONES PÚBLICAS DE EDUCACIÓN BÁSICA DEL CANTÓN PUJILÍ

Objetivo:

- Determinar la incidencia del acoso laboral en el personal docente, analizando posteriormente las causas, orígenes, tipos y conductas que podrían originar este problema en el entorno laboral.

GÉNERO: _____ FORMACIÓN ACADÉMICA: _____

EDAD: _____

TIEMPO DE TRABAJO EN LA INSTITUCIÓN: _____

Maque con una X de acuerdo a lo que pide cada pregunta:

1.- ¿Tiene conocimiento sobre actos de acoso laboral que usted o sus compañeros de trabajo hayan percibido?

Si _____

No _____

2.- En caso de haber sido víctima de acoso laboral, ¿Quién las ha propiciado?

Superior _____

Compañeros (as) de trabajo _____

Padres de familia _____

No ha sido víctima _____

3.- ¿Cuándo desea expresar algo a su superior o compañeros, estos le interrumpen continuamente impidiéndole opinar?

Si _____

No _____

A veces _____

4.- ¿Quién evalúa su desempeño en el trabajo?

Director de Escuela _____

Jefe de sección _____

Todos _____

Ninguno _____

5.- ¿En forma general como considera usted las relaciones laborales con sus superiores?

Muy buenas _____

Buenas _____

Regulares _____

Malas _____

6.- En cuanto a las relaciones laborales con sus compañeros de trabajo, ¿Cómo las califica?

Muy Buenas _____

Buenas _____

Regulares _____

Malas _____

7.- ¿Qué conducta adopta usted en situaciones de acoso y presión laboral?

Confrontación _____

Reclamo _____

Silencio _____

8.- ¿Presenta usted en el lugar de trabajo alguno de estos trastornos?

Ansiedad _____ Depresión _____ Ninguno _____

Impotencia _____ Irritabilidad _____

Frustración _____ Baja Autoestima _____

9.- ¿Ha disminuido su rendimiento en la ejecución de sus asignaciones laborales?

Mucho _____

Poco _____

Nada _____

10.- ¿Ha sentido la necesidad de abandonar su puesto de trabajo?

SI _____

NO _____

A veces _____

ANEXO 2

Ficha médica

Nombre Completo

Domicilio

Teléfono Fecha de Nacimiento / /

Antecedentes médicos

Sistema de salud: **IESS** **Particular**

Médico que lo atiende

En que teléfonos se puede ubicar a su médico:

Es alérgico a: **Medicamentos** **Alimentos** **Otros**
(Indique específicamente a que es alérgico)

Grupo Sanguíneo Padece alguna Enfermedad crónica
(Cual)

Ha padecido enfermedades o Intervenciones quirúrgicas de Relevancia (indique cuales)

Se está efectuando algún Tratamiento médico que Requiera de cuidados (Describalo)

Está consumiendo algún Tipo de medicamento (Indique cual y su horario)

Observaciones que desee agregar:
