



República del Ecuador
Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil

Trabajo de Titulación
Para la Obtención del Título de:
Psicóloga Laboral y Empresarial

Tema:
El acoso laboral y su relación con el clima organizacional caso Pinturas

Unidas

Autora:
Anabel Cristina Pucha Rodríguez

Director del Trabajo de Titulación:
Psic. Maricela Vega V., MSc.

2022

Guayaquil - Ecuador

AGRADECIMIENTO

Agradezco enormemente a Dios por otorgarme salud, trabajo, e incondicionales bendiciones... A mi mamá por apoyarme en todo momento, creer en mí y darme la mejor herencia que un hijo pueda tener “La educación”.

DEDICATORIA

Le dedico este gran logro a mi abuelo, que siempre me dijo que los estudios son la mejor inversión uno puede hacer...a pesar que ya no está aquí, sé que hubiera estado muy orgulloso de mí.

A mi maravillosa Madre por ser quien me dio todo para crecer personal y profesionalmente, guiándome para continuar por el camino correcto, y a mi bebé que es mi motor de vida.

La responsabilidad de este trabajo de investigación, con sus resultados y conclusiones pertenece exclusivamente al autor.

Anabel Cristina Pucha Rodríguez

EL ACOSO LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL CASO PINTURAS UNIDAS

Anabel Cristina Pucha Rodríguez
anabelcristinapr@hotmail.com

RESUMEN

El presente artículo académico tiene como finalidad determinar la relación entre el acoso laboral y su incidencia en el clima organizacional en la empresa Pinturas Unidas, teniendo como objetivo general describir la situación actual del clima organizacional de la empresa. Se basó en los fundamentos de autores, como Chávez (2020); Sampieri (2018), entre otros. En relación a un modelo metodológico, el estudio es de tipo descriptivo, bajo un diseño cuantitativo, no experimental, transeccional y de campo. Para tal fin se utilizó una población de 49 colaboradores. A los cuales se les aplicó un cuestionario conformado por 16 ítems con una escala de cinco alternativas de respuestas. Se determinó según los resultados aportados por los colaboradores, el 53% correspondiente a la mayoría, manifestaron que nunca han sido víctima de acoso laboral, por lo contrario, el 47% restante de la población encuestada expresaron haber sufrido de acoso laboral, por lo que será tomado en cuenta por la dirección de la empresa. Y que tiene incidencia en el clima laboral, generando malestar entre los colaboradores afectando directamente las relaciones interpersonales, la motivación y el sentido de pertenencia hacia la empresa. Por tal razón se le recomendó a la empresa realizar evaluaciones periódicas entre los colaboradores y campañas de información para prevenir el acoso laboral y mejorar el clima organizacional, lo que generara una mejor convivencia entre los colaboradores en Pinturas Unidas.

Palabras claves: Acoso Laboral, Clima Organizacional, Desempeño, Motivación.

INTRODUCCIÓN

El acoso laboral es un fenómeno que se inscribe en el ámbito de la salud ocupacional, específicamente de los factores psicosociales, que tiene el potencial de afectar de manera negativa la salud de los trabajadores de una organización, además de tener un impacto negativo sobre las organizaciones; de allí la importancia de su estudio para desarrollar medidas de prevención.

El acoso laboral se conoce también como “Mobbing”, término utilizado por primera vez, referido al concepto de acoso laboral por el profesor Leymann, (1980), se define como una situación en la que una persona ejerce violencia psicológica extrema, de una forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre un individuo en el lugar de trabajo, o cualquier otro momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre colaboradores, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de las víctimas, su reputación, perjudique las actividades de sus labores, causar humillación, maltrato, o en el peor de los casos afecte la situación laboral del mismo.

En el mismo orden, (Mota 2017) define al acoso laboral como el encadenamiento sobre el periodo de tiempo bastante corto de intento o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas por una o varias personas hacia una tercera. De igual manera menciona los tipos de acoso laboral entre los cuales se encuentra el acoso laboral según la posición jerárquica y el mismo puede ser de forma horizontal o vertical. Para efecto de este estudio se pudo observar que el tipo de acoso existente en la empresa es de manera vertical descendiente ya que son los gerentes quienes lo ejercen a los subordinados y horizontal entre compañeros.

Desde los tiempos remotos el acoso laboral se ha ido expandiendo, a tal punto de convertirse en un fenómeno reconocido a nivel mundial. En la actualidad es relacionado directamente con el elemento humano y por ende su conducta, lo que lleva a estudiar sus cualidades, condiciones y efecto; por ello, es importante atender estos elementos, ofreciendo un ambiente confortable para garantizar el éxito perdurable en la empresa así como lo expresa (Segredo et al., 2015) el clima organizacional puede ser definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados.

Por otro lado, en Pinturas Unidas se viene observando un bajo rendimiento por parte de los colaboradores lo que afecta directamente la productividad a nivel nacional. Muchos de ellos no se sentían cómodos al expresar lo que sentían y lo que estaba pasando en sus áreas laborales, y otros siguen sin hacerlo, por temor a ser despedidos, incluso, varios colaboradores lo reflejaron mediante conductas agresivas. Contrario a lo anterior, colaboradores lo hicieron, dando la apertura para solucionar el gran problema ocasionado, ya que no solo existe acoso entre compañeros, sino que también entre jefes y subordinados.

A raíz de la problemática presentada, es necesario analizar la forma como está siendo afectada la productividad de la empresa por no existir mecanismos que permitan eliminar el acoso laboral existente en la organización.

OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Analizar situaciones de presencia de acoso laboral que afectan en el clima organizacional de Pinturas Unidas.

2.2. Objetivos Específicos

- Describir la situación actual del clima organizacional en Pinturas Unidas.
- Identificar los tipos de acoso que están afectando el clima organizacional de Pinturas Unidas.
- Definir las acciones metodológicas que permitan las mejoras del clima organizacional en Pinturas Unidas en cuanto a posibles situaciones de acoso laboral.

MARCO TEÓRICO

En esta parte de la investigación se busca fundamentar en forma teórica todos los conceptos que el lector debe manejar para entender de la forma más clara el significado de los mismos y que de forma conceptual se le pueda aclarar dudas o desconocimiento que pueda tener sobre el tema. A continuación, se presenta una serie de definiciones relacionadas directamente con las variables objeto de estudio

3.1 Acoso Laboral

El análisis del acoso laboral no solamente se realiza para conocer el comportamiento de los trabajadores al sentirse hostigado dentro de una relación laboral, también todo el daño que psicológicamente le puede causar a las personas que están siendo afectada por tal situación lo que repercute directamente en el nivel de productividad de los trabajadores afectando la actividad empresarial

Históricamente según Zúñiga (2021), el concepto de mobbing o acoso laboral fue insertado en las ciencias sociales, por el zoólogo y etnólogo austriaco Konrad Lorenz (Premio Nobel compartido en 1973 por sus estudios del comportamiento animal), quien observó como un grupo de animales de la misma especie puede confabularse instintivamente para agredir a otro miembro (Rojas 2005).

Por otra parte, Ramírez (2018) manifiesta que son aquellos esfuerzos realizados por los individuos con el fin de causar un daño en las personas con las que trabajan o han trabajado, o en las organizaciones en las que se encuentran actualmente o que han trabajado previamente. De la misma forma Londoño (2018) lo define como, cualquier manifestación de una conducta negativa, ya sea hostil, inmoral, abusiva o cruel, realizada de manera deliberada, continua, repetitiva y sistemática por uno o más individuos, con el objetivo de humillar, desprestigiar, estresar, hostigar, ofender, excluir, interferir

negativamente en sus tareas laborales pudiendo incluso obtener su salida de la organización.

3.2. Características del Acoso Laboral

Torres (2021), menciona características que fueron aportadas por Riquelme (2006) para lo cual describe el perfil del acosador de acuerdo a lo siguiente: Inseguridad, falta de empatía, insensibilidad, incapacidad para las relaciones interpersonales, irresponsabilidad, entre otros. Se destacan los rasgos de sentimiento de superioridad, desprecio hacia los demás y necesidad de admiración.

La víctima por su parte, presenta características como: empático, afectivo, sensible, honrado, digno de confianza, buen organizador, entre otras. En algunos casos se caracterizan por discapacidad física o mental, con carácter depresivo o altamente eficiente.

3.3. Tipos de Acoso Laboral

Existen diferentes enunciados sobre los tipos de acoso, entre los cuales destacan el acoso laboral por posición jerárquica, que según Ramírez (2018), es aquel acoso que se realiza entre los miembros de una organización, pudiendo ser de forma horizontal o vertical según el nivel en donde se encuentren la víctima y el acosador.

Desde la perspectiva conceptual Rojas y Cervera (2005) lo definen desde la presencia de componentes patológicos en la conducta del ser humano, este se encuentra en la situación de ejercer violencia psicológica extrema, la cual es de forma sistemática y recurrente, cuya finalidad exclusiva consiste en la destrucción de la reputación de la víctima para lograr perturbar el ejercicio de sus funciones y esa violencia puede ser aplicada a las personas de su mismo nivel jerárquico o aquellas que estén bajo su nivel de mando.

3.3.1. Acoso de forma vertical

En este aspecto se debe comprender que el acoso u hostigamiento laboral se presenta a través de un elemento esencial de la relación laboral, denominado subordinación, la cual consiste en la conexión de mando y obediencia, es decir, básicamente la presión nace de los mandos de superior al inferior

3.3.2. Acoso de forma horizontal

En este caso la agresión se genera entre miembros del mismo nivel o posición jerárquica; es decir, la presión no procede de una diferencia de poder, dentro de la empresa, sino más bien consiste en demostrar la debilidad psicológica o psíquica del individuo, al emplear algún tipo de gesto u acto que afecten su personalidad y perturbe su actividad laboral.

3.4. Clima Organizacional

En relación a esta variable se desarrollarán definiciones conceptuales con el propósito de identificar de forma clara el clima organizacional en las organizaciones, en este sentido Moncayo (2015), manifiesta que es el ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe tiene con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes, todos estos elementos van conformando el clima organizacional.

Para que una persona desarrolle sus actividades laborales y sea productiva debe sentirse bien consigo mismo y con su entorno, lo cual confirma el principio de que “la gente feliz entrega mejores resultados”. Por otra parte, Alvarado (2015), lo define como aquel que se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional.

3.5. Factores que influyen en el clima organizacional

La teoría de los profesores Litwin, citado por Carrasco (2018), establece nueve factores que, a criterio de ellos, repercuten en la generación del clima organizacional. (Estructura, responsabilidad, recompensa, desafíos, relaciones, cooperación, estándares, conflicto e identidad).

Estructura: hace referencia a la forma en que se dividen, agrupan y coordinan las actividades de la organización en cuanto a la relación entre los diferentes niveles jerárquicos, indistintamente de la posición en el nivel. Su fundamento tiene una relación directa con la composición orgánica, plasmada en el organigrama, y que comúnmente se conoce como estructura organizacional.

Responsabilidad: este aspecto necesariamente va ligado a la autonomía en la ejecución de la actividad encomendada y guarda a su vez, una estrecha relación con el tipo de supervisión que se ejerza sobre las misiones dadas a los trabajadores

Recompensa: ¿Que se recibe a cambio del esfuerzo y dedicación y ante todo de los buenos resultados obtenidos en la realización del trabajo?

Desafío: en la medida que la organización promueva la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos, los desafíos ayudaran a mantener un sano clima competitivo, necesario en toda organización.

Relaciones: estas se fundarán en el respeto interpersonal a todo nivel, el buen trato y la cooperación con sustento y en base a la efectividad, productividad, utilidad, y obediencia, todo en límites precisos, sin que se torne excesivo y llegue a dar lugar a estrés, acoso laboral y otros inconvenientes de este estilo.

Cooperación: está relacionado con el apoyo oportuno, con el nacimiento y mantenimiento de un espíritu de equipo en vías de lograr objetivos comunes relacionados a su vez, con los objetivos de la empresa.

Estándares: un estándar, establece un parámetro o patrón que indica su enlace o cumplimiento. En la medida que los estándares sean fijados con sentido de racionalidad y ante todo de que puedan ser logrados sin exagerar los esfuerzos necesarios para ello, los miembros del grupo percibirán estos, con sentido de justicia o de equidad.

Conflictos: el conflicto siempre será generado por las desavenencias entre los miembros de un grupo. Este sentimiento bien podrá ser generados por motivos diferentes: relacionados con el trabajo o bien con lo social y podrá darse entre trabajadores de un mismo nivel o en la relación con jefes o supervisores.

Identidad: hoy día se lo conoce como sentido de pertenencia. Es el orgullo de pertenecer a la empresa y ser miembro activo de ella y tener la sensación de estar aportando sus esfuerzos para lograr los objetivos de la organización.

Los nueve factores descritos anteriormente producen en los diferentes tipos de percepción que inciden de manera directa en la moral laboral individual y la suma de todos a nivel grupal, conforma el Clima Organizacional.

3.6. Acciones Metodológicas

Se analizaron teorías que permitieron desarrollar las diferentes acciones para mejorar el clima organizacional de la empresa. Por ello, se cita el enunciado de Alonso (2020) el cual desarrolla las diferentes acciones que pueden ser aplicadas en la empresa entre las que se encuentran: Empowerment, el Joint Venture, la reingeniería (BPR), one simple Thing y las 5s.

Todas estas herramientas permitían conocer el grado de satisfacción de los trabajadores permitiendo que se puedan expresar y poder identificar en donde están las debilidades que generan un mal clima organizacional, y poder aplicar acciones para mejorar tal situación laboral.

El empowerment: es la primera herramienta que se aplica en la mitología, al generar reuniones donde se deleguen responsabilidades y motive al trabajador a cumplir metas encaminadas al cumplimiento de los objetivos, la finalidad de las reuniones es lograr empoderar al trabajar al punto de apropiarse de las metas asignadas.

El Joint Adventure: se aplica al momento de sugerir la búsqueda de expertos y profesionales, con el fin de generar alianzas estratégicas y compartir objetivos en común, el propósito es abrir las posibilidades de la organización a trabajar con otras organizaciones que sean especialistas en desarrollar y abordar las oportunidades de mejora que se presenten, lo cual se traduce en ganancia para la empresa.

La reingeniería (BPR): se aplica en el momento en que se reevalúan los procedimientos y prácticas de conformidad a una retroalimentación realizada por los trabajadores, a quienes finalmente van encaminados el procedimiento de mejora del clima laboral dentro de la organización.

One simple Thing: es una práctica en la que cada colaborador se compromete a cumplir con un objetivo que tenga un impacto en su bienestar personal, es así como se asegura el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de todos los miembros del área.

Las 5s: para finalizar se aplica la metodología de las 5s que se relaciona a la mejoría continua cuyo objetivo es eliminar todo lo innecesario, creando un espacio de trabajo más despejado y agradable que contribuya a la satisfacción de los trabajadores y la productividad empresarial.

El procedimiento metodológico debe aplicarse periódicamente, la organización determinará la frecuencia en que será aplicada y debe ir dirigida a todos los trabajadores de todas las áreas, sin importar su cargo o escalafón dentro de la empresa. Resulta necesario que los directivos se preocupen y presten la importancia a las inconformidades que presentan los trabajadores, puesto que esto representa el éxito de la metodología,

debido a que son ellos quienes retroalimentan la metodología y generan las oportunidades de mejora.

MARCO REFERENCIAL

4.1. Justificación de la Investigación

La presente investigación es de gran importancia debido a su contribución en la generación de conocimientos durante el análisis de la problemática planteada. Así desde el abordaje teórico, se pueden brindar aportes relevantes para la comprensión real de las variables de estudio: acoso laboral y clima organizacional.

Por lo anteriormente planteado, el primer punto a tratar y solucionar es el acoso laboral y el mismo se realizará de la siguiente manera: Mejorar la comunicación, horizontal y vertical, así como también llevar a cabo de forma periódica, dinámicas de integración y renovación del clima laboral, observar el comportamiento y medir constantemente el rendimiento de cada colaborador y jefe de forma individual y grupal, al igual que realizar charlas y actividades grupales sobre las consecuencias del acoso laboral.

4.2. Pregunta de Investigación

¿De qué manera se relaciona el acoso laboral con el clima organizacional y la productividad en Pinturas Unidas?

4.3. Antecedentes de la Investigación

Durante el proceso de investigación se realizaron consultas que ampliaron el nivel de conocimiento de las variables que fueron objeto del estudio en donde se recogen los fundamentos teóricos de diferentes autores. Por otra parte, se resumen algunos estudios que han proporcionado valiosa información en el campo del análisis del acoso laboral y el clima organizacional, así como otras investigaciones relacionadas a este tema, las cuales permiten ampliar el panorama existente en torno al problema planteado. A continuación, se toma en cuenta el estudio realizado por Pantoja (2020), debido a que

proporcionó fundamentos teóricos y prácticos sobre las variables objeto de este estudio y al mismo tiempo suministró información valiosa sobre la violencia laboral y su incidencia en el clima organizacional.

Seguidamente se analizó la investigación realizada por Teneda (2016) que fue muy relevante para este estudio, porque se analizó como influye directamente el acoso laboral en el buen desenvolvimiento de los trabajadores de la empresa. Por otra parte, al utilizar el estudio de Carrasco (2020) logró evidenciar el riesgo psicológico que sufren los trabajadores de la empresa ante la presencia del acoso laboral y su efecto negativo en la ejecución de sus funciones.

De igual forma se tomó en consideración la investigación realizada por Díaz (2020) la cual permitió visualizar la relación directa de las variables estudiadas y su repercusión en los procesos de producción; también suministró información sobre la manera de plasmar el marco teórico y metodológico. Finalmente, el estudio realizado por Vargas (2018) permitió comprobar que la productividad si es afectada directamente por no existir un clima organizacional que les brinde tranquilidad y seguridad en el área de trabajo.

MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo se exponen los aspectos pertinentes de la forma como se llevó a cabo la investigación, mostrando los parámetros metodológicos que se seguirán para establecer lo significativo de los hechos y fenómenos hacia los cuales está encaminada la secuencia operativa de este estudio, describiendo el tipo de investigación, su diseño, población y muestra, así como la técnica e instrumentos de recolección de datos, y validez.

5.1. Tipo de Investigación

El presente estudio se caracteriza por ser una investigación correlacional. De acuerdo con lo planteado, Hernández, (2020) las investigaciones con estas características son aquellas donde se busca describir situaciones y eventos, es decir cómo es y cómo se manifiesta determinado fenómeno. Según esto se trata de precisar la naturaleza de la situación tal y como existe en el momento. Chávez (2020) señala que estos estudios describen las características del fenómeno de estudio, estableciendo sus propiedades, sin sugerir una hipótesis.

En este sentido, se trata de resaltar las características inherentes a las variables Acoso Laboral y Clima Organizacional en Pinturas Unidas. Al respecto, Hernández (2020) expresan que, "este tipo de estudio es decir correlacional, tiene como propósito conocer la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular".

5.1.1. Diseño de la Investigación.

El presente estudio tiene un enfoque cuantitativo. Sampieri (2018) planteó que "el estudio cuantitativo se fundamenta en un esquema deductivo y lógico que busca formular preguntas de investigación e hipótesis para posteriormente probarlas". Esta investigación

se basó en un diseño de tipo no experimental, la cual, según Hernández, (2020) son estudios "realizados sin la manipulación deliberada de variables y sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural". También es transversal y de campo por cuanto de acuerdo con Gallardo (2017) En estos estudios, "se recolectan los datos en un solo momento, y en el mismo lugar donde sucede el fenómeno. Para tal fin se utilizó una encuesta formada por un cuestionario con 16 preguntas y al ser aplicado a una población previamente seleccionada de 49 colaboradores, la sumatoria de las respuestas nos permitirán validar las hipótesis previamente planteadas en este estudio realizado en la empresa Pinturas Unidas.

5.2. Población y Muestra

Se considera como el universo de la investigación a través de la cual se pueden generalizar los resultados permitiendo distinguir unas personas de otras. Al respecto Hernández, (2020) sostienen que "la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones". Es decir, es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las unidades de población poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación. Para efectos de este estudio, la población estuvo representada por 625 trabajadores de la empresa Pinturas Unidas.

En otro orden de ideas, definimos muestra que según Arias (2021) es como "un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible" es decir es un subconjunto de la población que está siendo estudiada. Para efectos de esta investigación la muestra está conformada por 49 colaboradores y se seleccionó un tipo de muestreo Intencional.

5.3. Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos

Para la recolección de datos en este estudio se necesita acudir a las técnicas, para lo cual se seleccionó la encuesta que según Arias (2020) es una herramienta que se lleva

a cabo mediante un instrumento llamado cuestionario, está direccionado solamente a personas y proporciona información sobre sus opiniones, comportamientos o percepciones. La encuesta arrojará resultados cuantitativos y se centra en preguntas preestablecidas con un orden lógico y un sistema de respuesta escalonado. Mayormente se obtienen datos numéricos.

Es una técnica comúnmente utilizada en el ámbito de las ciencias sociales, que con el paso del tiempo se ha expandido al ámbito de la investigación científica. En la actualidad se considera una actividad en la que toda persona al menos alguna vez en su vida ha participado o participará

5.4. Instrumento

Consiste en un "conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones para medir la reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías", según lo expresa Hernández, (2020). El mismo estuvo dirigido a los colaboradores con alternativas de respuestas múltiples, frecuenciales, tipo Likert, es decir, siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca; que medirá las variables en estudio acoso laboral y clima organizacional.

Así mismo el instrumento fue sometido a su validación de cinco (5) expertos en la materia, para ello, se entregó un formato de validación y copia del instrumento, para que emitieran sus juicios y consideraciones en cuanto al contenido.

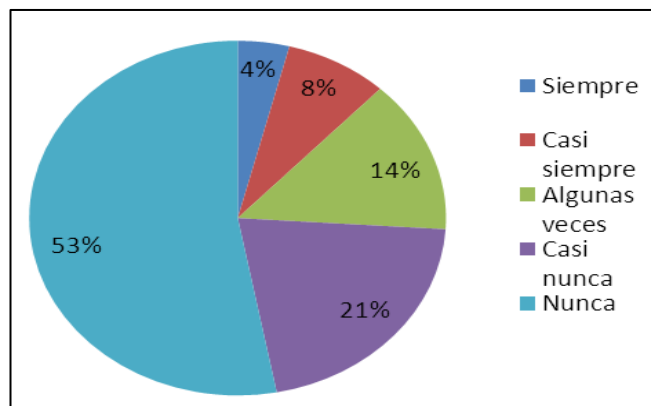
RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos del proceso de recolección de datos, con el fin de determinar la relación entre el acoso laboral y el clima organizacional en la empresa Pinturas Unidas. Los datos se presentan en gráficos donde se observan los promedios de las respuestas dadas por los sujetos que conformaron la muestra.

6.1. Análisis de la Encuesta.

Figura 1

Pregunta: ¿Usted Alguna vez Ha Sido Víctima de Acoso Laboral?

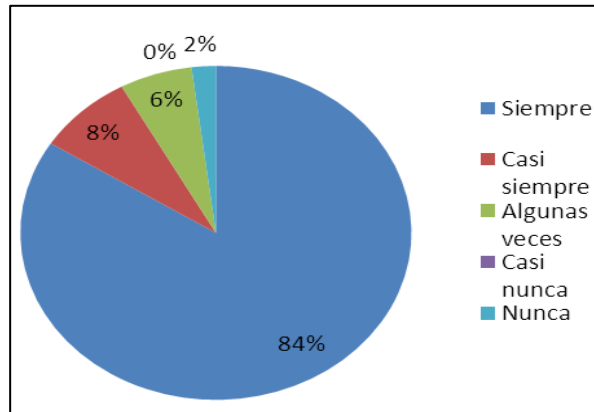


Fuente. Elaboración propia.

Nota. Se puede observar en la gráfica que el 53 % lo que representa la mayoría, manifestaron que nunca han sido víctima de acoso laboral, motivo por el cual se puede asumir que la empresa aplica medidas para minimizar tal situación. Encuesta realizada al personal de PUSA.

Figura 2

Pregunta: ¿Cree usted que la gerencia debería difundir que es el acoso laboral como medida para prevenirlo?

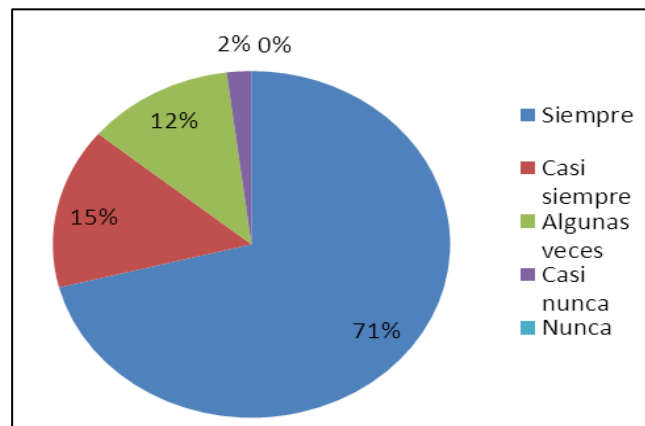


Fuente. Elaboración propia.

Nota. Como se aprecia en la figura 2 el 84% de los colaboradores manifestaron que la gerencia debe difundir que es el acoso laboral como una medida de prevención y evitar que pueda presentar dentro de la empresa. Encuesta realizada al personal de PUSA.

Figura 3

Pregunta: ¿Estaría usted dispuesto a denunciar el acoso laboral?

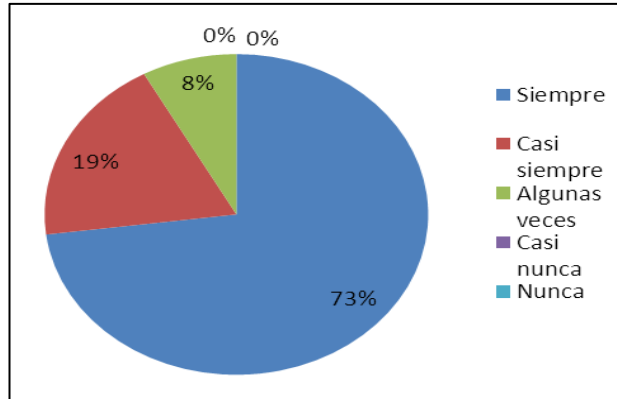


Fuente. Elaboración propia.

Nota. Al analizar los resultados se pudo evidenciar que el 71 % manifestó que están dispuestos a denunciar el acoso laboral lo que permitirá tomar medidas correctivas. Encuesta realizada al personal de PUSA.

Figura 4

Pregunta: ¿Usted Estaría de Acuerdo que se Fomente Campañas, Capacitaciones Contra el Acoso Laboral?

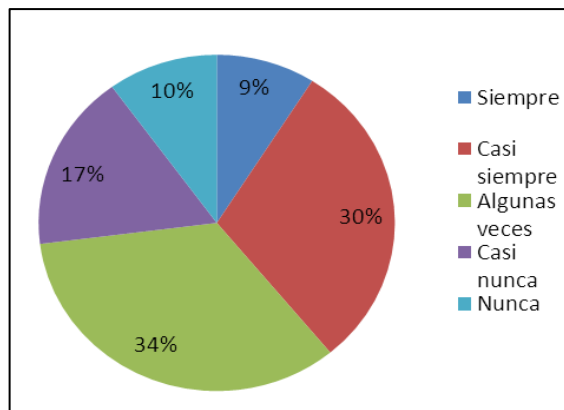


Fuente. Elaboración propia.

Nota. En relación a la pregunta estaría de acuerdo que se fomente campañas, capacitaciones contra el coso laboral la gran mayoría correspondiente al 73 % manifestó que se deberían fomentar tales campañas porque contribuiría a evitar tal situación. Encuesta realizada al personal de PUSA.

Figura 5

Pregunta: ¿Se le Impone una Planificación muy Rígida?

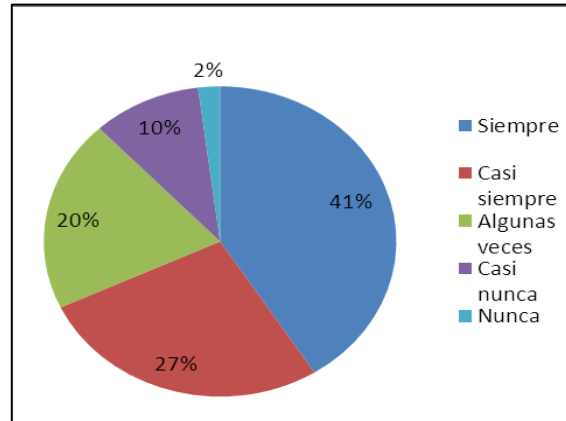


Fuente. Elaboración propia.

Nota. Como se puede apreciar en la gráfica existen porcentajes muy similares entre las alternativas casi siempre y algunas veces alcanzando la mayoría, en relación a la imposición de una planificación muy rígida. Encuesta realizada al personal de PUSA.

Figura 6

Pregunta: ¿Hay Confianza Entre los Colaboradores con la Dirección de la Empresa?

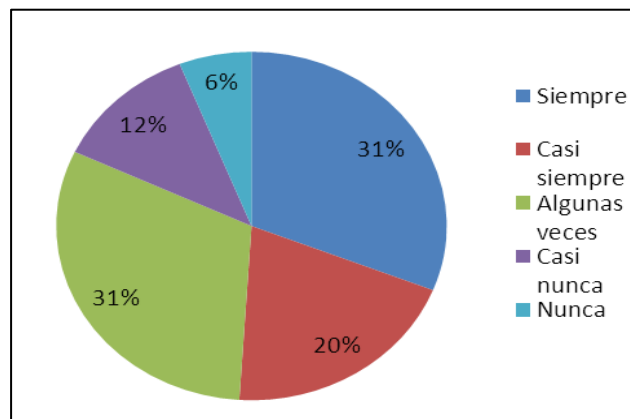


Fuente. Elaboración propia.

Nota. Al tomar en cuenta los resultados sobre la pregunta el 41% de los resultados arrojaron que si existe confianza entre los colaboradores y la dirección de la empresa. Encuesta realizada al personal de PUSA.

Figura 7

Pregunta: ¿Toman en cuenta sus opiniones para mejorar los procesos internos en las distintas áreas de trabajo?

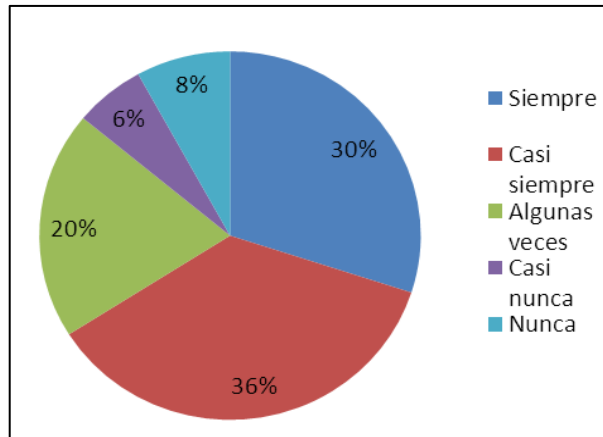


Fuente. Elaboración propia.

Nota. En relación a los porcentajes arrojados, la mayoría formada por las alternativas siempre 31%, casi siempre 20% contestó que son tomados en cuenta sus opiniones para mejorar los procesos internos de la empresa. Encuesta realizada al personal de PUSA.

Figura 8

Pregunta: ¿En esta Institución se Estimula la Mejora Continua del Personal?

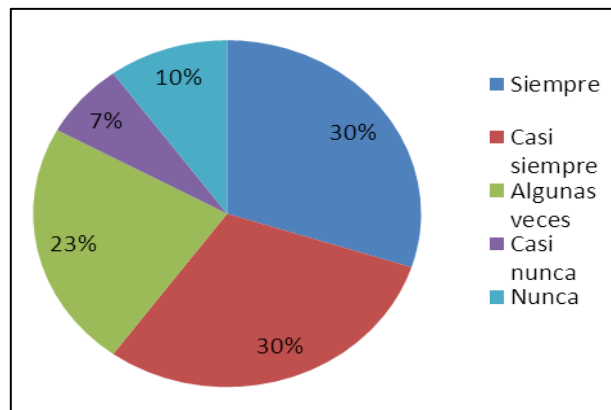


Fuente. Elaboración propia.

Nota. La mayoría de la población encuestada manifestó si estimula el mejoramiento continuo del personal, lo que a corto y largo plazo beneficia tanto al personal como a la misma empresa por contar con personal capacitado. Encuesta realizada al personal de PUSA.

Figura 9

Pregunta: ¿Se Preocupa la Dirección por el Crecimiento Profesional de su Personal?

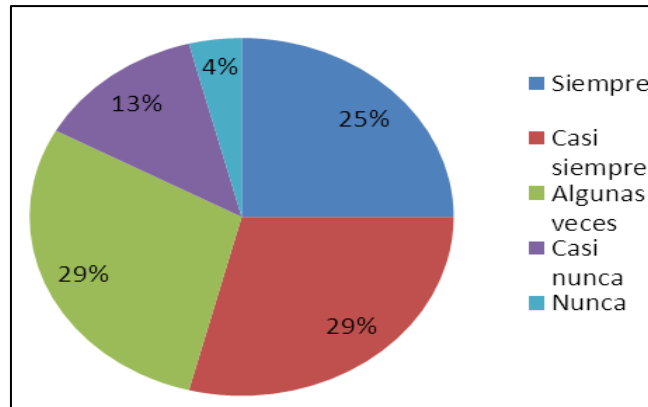


Fuente. Elaboración propia.

Nota. Al igual que la pregunta anterior el 60 % correspondiente a las alternativas siempre y casi siempre la dirección se preocupa por el crecimiento profesional de su personal. Encuesta realizada al personal de PUSA.

Figura 10

Pregunta: ¿Fomenta Relaciones Interpersonales entre los Colaboradores de la Empresa?

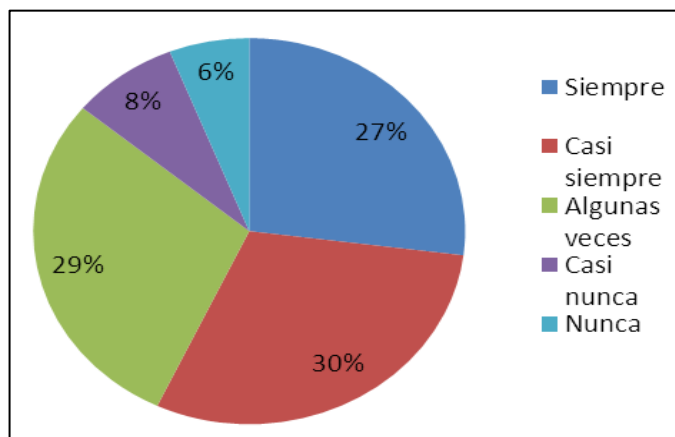


Fuente. Elaboración propia.

Nota. En relación a esta pregunta sobre si la empresa fomenta las relaciones interpersonales entre los colaboradores el 29 % tanto para algunas veces como casi siempre respondieron de manera afirmativa por lo que se puede afirmar que si se fomenta las relaciones interpersonales. Encuesta realizada al personal de PUSA.

Figura 11

Pregunta: ¿La Empresa Estimula la Comunicación entre los Colaboradores?

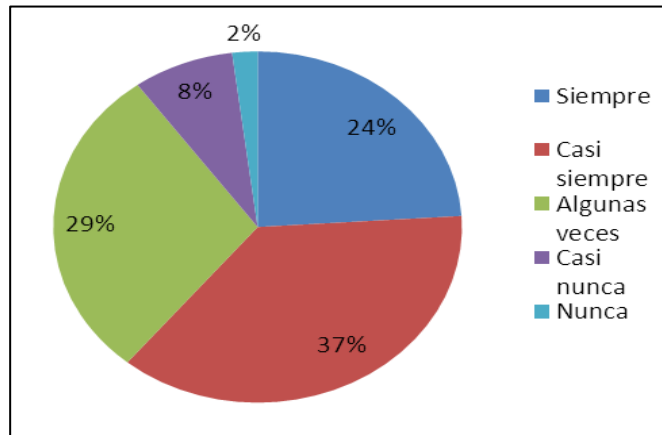


Fuente. Elaboración propia.

Nota. La mayoría de los colaboradores, es decir, un 57% manifestaron que, si se estimula la comunicación entre ellos, lo que permite realizar las actividades de la mejor manera. Encuesta realizada al personal de PUSA.

Figura 12

Pregunta: ¿Existen Oportunidades para la Comunicación Entre los Miembros de la Empresa?

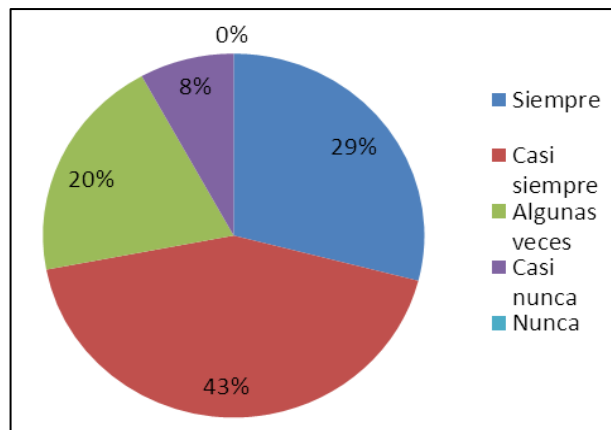


Fuente. Elaboración propia.

Nota. Como se puede observar en la figura el 61% manifestó que, si existen oportunidades para la comunicación entre los miembros de la empresa, lo que representa un mejor clima organizacional al momento de realizar las funciones asignadas. Encuesta realizada al personal de PUSA.

Figura 13

Pregunta: ¿Se Establece una Comunicación Fluida Entre los Miembros de la Institución?

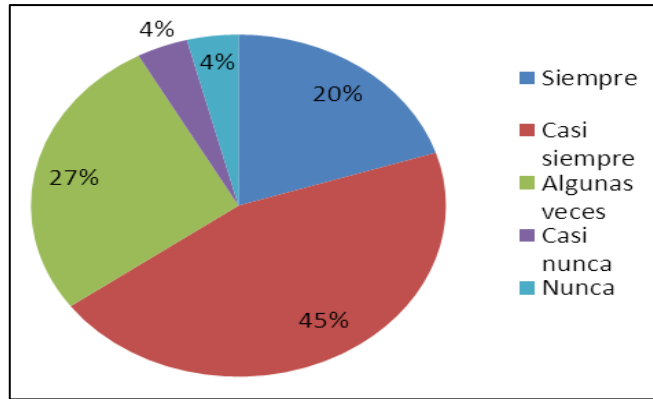


Fuente. Elaboración propia.

Nota. Al igual que la pregunta anterior la mayoría compuesta por el 72% establece una comunicación fluida entre los miembros de la institución, lo que agiliza realizar las labores diarias de manera rápida y eficiente. Encuesta realizada al personal de PUSA.

Figura 14

Pregunta: ¿Toma la Iniciativa para Ejecutar Tareas Inherentes al Cargo en su Lugar de Trabajo?



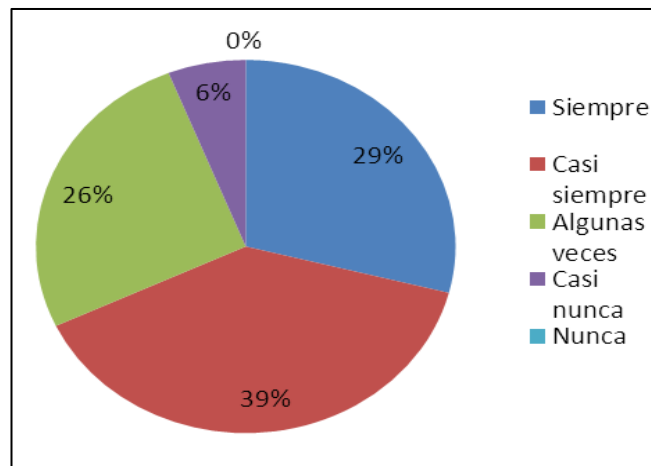
Fuente. Elaboración propia.

Nota. Al analizar los resultados 45 % manifestó que casi siempre si se puede tomar la iniciativa para ejecutar tareas inherentes al cargo en su lugar de trabajo, de igual manera las alternativas siempre y algunas veces contribuyen a formar la mayoría. Encuesta realizada al personal de PUSA.

Figura 15

Pregunta: ¿Existe un Ambiente de Confianza en la Institución?

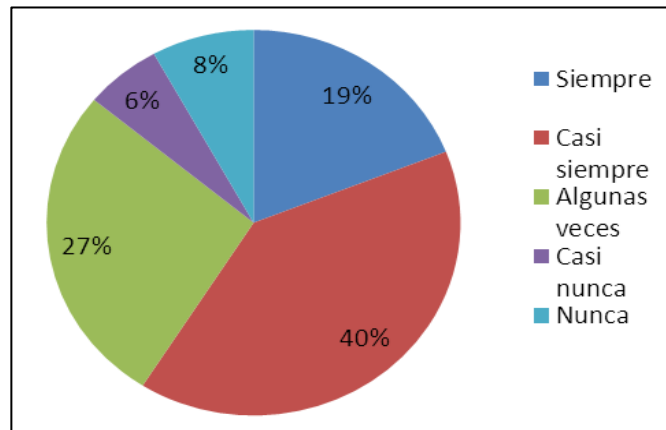
Fuente. Elaboración propia.



Nota. Tomando en cuenta los resultados de la encuesta la mayoría manifestó que existe un ambiente de confianza en la institución, lo que contribuye al logro de los objetivos. Encuesta realizada al personal de PUSA.

Figura 16

Pregunta: ¿Participa en Todas las Actividades Extracurriculares de la Institución?



Fuente. Elaboración propia.

Nota. Las alternativas siempre, casi siempre y algunas veces conforman el 86% siendo el mayor porcentaje donde los colaboradores manifiestan que participan en todas las actividades extracurriculares de la institución, lo que fomenta la integración de todo el personal.

RECOMENDACIONES

Según los resultados obtenidos respecto al proceso de investigación se formulan las siguientes recomendaciones:

En relación al acoso laboral, se recomienda mantener una constante supervisión y monitoreo en todas las áreas funcionales de la empresa, lo que permitirá minimizar y eliminar por completo las situaciones de acoso que se están presentando. Así mismo mantener de manera constante campañas de capacitación sobre cómo se manifiesta el acoso laboral y la forma de eliminarlo.

Con respecto a la variable clima organizacional, se recomienda modificar el plan de acción lo que permitirá flexibilizar la planificación, logrando de esta manera una mejor respuesta por parte de los colaboradores al momento de realizar sus funciones. Por otra parte, se debe mantener la comunicación fluida entre la dirección y los colaboradores, permitiendo formen parte tanto de la planificación como de la asignación de las tareas. Además, motivar a todo el personal a mantener un crecimiento profesional constante lo cual traerá a corto y mediano plaza beneficios en la productividad de la empresa.

Así mismo, desarrollar programas de integración de los colaboradores con la comunidad lo que permitirá resaltar la imagen corporativa de Pinturas Unidas en todo el Ecuador y al mismo tiempo hacerlo sentir que forman parte del crecimiento de la empresa. lo que automáticamente contribuye a mantener un clima organizacional con respecto y con excelentes relaciones de interpersonales entre la dirección y los colaboradores.

CONCLUSIONES

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación del acoso laboral y el clima organizacional en la empresa Pinturas Unidas. En función de dar respuesta al objetivo general, se presentan las conclusiones más relevantes, derivadas del cumplimiento de los objetivos específicos de la investigación.

En relación a la variable Acoso Laboral, se pudo observar según los resultados aportados por los colaboradores, que el 53% manifestó que nunca ha sido víctima de acoso laboral, la sumatoria del resto de las opciones conforman un 47% lo cual representa un número muy elevado que debe ser tomado en cuenta por la dirección de la empresa. Así mismo el 71% están de acuerdo en denunciar el acoso laboral tan pronto se presente, para evitar situaciones lamentables dentro de la empresa. En otro orden de ideas, correspondiente a la segunda variable clima organizacional, la mayoría conformada por el 73% respondieron que la planificación es muy rígida, aun cuando existe confianza entre la dirección y los colaboradores, no se está planteando una buena comunicación sobre el particular lo que puede afectar la motivación al momento de realizar las tareas asignadas.

Contrario a lo anteriormente planteado, pero muy positivo, los colaboradores manifestaron que la empresa se preocupa por el crecimiento profesional de todo el personal y propicia una comunicación fluida, todo ello con la intención de mejorar el ambiente laboral en Pinturas Unidas.

ANEXOS

INSTRUMENTO DIRIGIDO A LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PINTURAS UNIDAS

Este instrumento tiene como objetivo medir la variable Acoso Laboral y Clima Organizacional de los colaboradores de Pinturas Unidas y obtener los datos necesarios para la realización del presente estudio, del cual se obtendrán los resultados al aplicar el instrumento en el que se plantea al sujeto una serie de enunciados.

La información que Usted suministre será confidencial y de mucha utilidad para la investigación. De la sinceridad de sus respuestas dependerá la confiabilidad de los resultados de este trabajo. Gracias anticipadas por su colaboración

INSTRUCCIONES

Es importante que lea todas las instrucciones antes de responder el cuestionario:

1. Lea detenidamente todos los ítems antes de seleccionarlos.
2. Sus respuestas serán confidenciales.
3. Siga el orden establecido.
4. No deje algún ítem sin responder.
5. Cada ítem está estructurado por un total de cinco alternativas.

Seleccione una sola y márquela según su opinión.

6. Ninguna respuesta es correcta o incorrecta. Trate de responder en forma veraz y sincera, de ello depende la pertinencia de la información.

Si se presentan dudas al responder el instrumento, consulte al encuestador.

CUESTIONARIO PARA LOS COLABORADORES

Leyenda

Siempre	(S) 4
Casi Siempre	(CS) 3
Algunas Veces	(AV) 2
Casi Nunca	(CN) 1
Nunca	(N) 0

**Siempre (S). Casi Siempre (CS). Algunas veces (AV), Casi Nunca (CN).
Nunca (N)**

Como colaborador de Pinturas Unidas, considera que:

ITEMS		ALTERNATIVAS				
		S	CS	AV	CN	N
1	¿Usted alguna vez ha sido víctima de acoso laboral?					
2	¿Cree usted que la gerencia debería difundir que es el acoso laboral como medida para prevenirlo?					
3	¿Estaría usted dispuesto a denunciar el acoso laboral?					
4	¿Usted estaría de acuerdo que se fomente campañas, capacitaciones contra el acoso laboral?					
5	¿Se le impone una planificación muy rígida?					
6	¿Hay confianza entre los colaboradores con la dirección de la empresa?					
7	¿Toman en cuenta sus opiniones para mejorar los procesos internos en las distintas áreas de trabajo?					
8	¿En esta institución se estimula la mejora continua del personal?					
9	¿Se preocupa la dirección por el crecimiento profesional de su personal?					
10	¿Fomenta relaciones interpersonales entre los colaboradores de la empresa?					
11	¿La empresa estimula la comunicación entre los colaboradores?					

12	¿Existen oportunidades para la comunicación entre los miembros de la empresa?					
13	¿Se establece una comunicación fluida entre los miembros de la institución?					
14	¿Toma la iniciativa para ejecutar tareas inherentes al cargo en su lugar de trabajo?					
15	¿Existe un ambiente de confianza en la institución?					
16	¿Participa en todas las actividades extracurriculares de la institución?					

TABLA DE OCURRENCIA DE ACOSO LABORAL POR INTENSIDAD

INTENSIDAD DEL ACOSO LABORAL	EQUIVALENCIA
(0-3)	EXISTENCIA NULA
(3-6)	EXISTENCIA BAJO
(6-10)	EXISTENCIA MEDIO
(+10)	EXISTENCIA ALTO

INTENSIDAD DEL ACOSO LABORAL	No. DE AFECTADOS	No. DE AFECTADOS
EXISTENCIA NULA (0-3)	37	76 %
EXISTENCIA BAJO (3-6)	4	08 %
EXISTENCIA MEDIO (6-10)	8	16 %
EXISTENCIA ALTO (+10)	0	0 %
TOTAL	49	100%

BIBLIOGRAFÍA

- Pantoja, A. (2020). Relación entre el clima organizacional y violencia laboral en funcionarios.
- Tenada, M. (2016). El Mobbing laboral y el clima organizacional de los trabajadores, Ambato.
- Carrasco, M. (2020). El acoso laboral (Mobbing) como riesgo psicosocial y su relación con el desempeño laboral aplicado al personal, Quito.
- Díaz, J. (2020). Clima organizacional y desempeño de los docentes.
- Vargas, W. (2018). Influencia del acoso laboral en la productividad de una organización.
- Leymann, H (2004). Mobbing y Terror Psicológico en los lugares de trabajo.
- Segredo, M. (2015). Enfoque sistemático del clima organizacional, La Habana Cuba
- Toro, J. (2016) Factores Facilitadores de la Violencia Laboral Madrid España.
- Bordalejo, P. (2016), Cultura organizacional; su relación con la violencia laboral. Argentina
- Mota, F. (2017) El acoso Laboral en Colombia. Medellín, Colombia
- Sampieri, R. (2018), Metodología de la investigación. Celaya México
- Sabino, Carlos, (2016). El proceso de la investigación científica. Buenos Aires, Argentina
- Nilda, C. (2020). Introducción a la investigación. Maracaibo Venezuela.
- Hernández, R. (2020). Fundamentos de la metodología de la investigación. Celaya México.

Fiallo, D. (2015). El clima organizacional dentro de una empresa. Revista: CE Contribuciones a la Economía ISSN: 1696-8360.

Guamán, G. (2020). Clima organizacional en una pyme de telecomunicaciones.

Pedraza M. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral.

Ramírez, A. (2018) Acoso laboral o mobbing.

Londoño, J. (2018) Percepción del acoso laboral entre estudiantes universitarios.

De Miguel, V. (2020). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial.